



**You have downloaded a document from  
RE-BUŚ  
repository of the University of Silesia in Katowice**

**Title:** Bezrobocie wśród młodzieży jako jedna z głównych kwestii polityki społecznej w Polsce : (na przykładzie programu "Start zawodowy" realizowanego na terenie powiatu)

**Author:** Aleksandra Dziwak

**Citation style:** Dziwak Aleksandra. (2008). Bezrobocie wśród młodzieży jako jedna z głównych kwestii polityki społecznej w Polsce : (na przykładzie programu "Start zawodowy" realizowanego na terenie powiatu). Praca doktorska. Katowice : Uniwersytet Śląski

© Korzystanie z tego materiału jest możliwe zgodnie z właściwymi przepisami o dozwolonym użytku lub o innych wyjątkach przewidzianych w przepisach prawa, a korzystanie w szerszym zakresie wymaga uzyskania zgody uprawnionego.



UNIwersYTET ŚLĄSKI  
W KATOWICACH



Biblioteka  
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego

INSTYTUT SOCJOLOGII  
WYDZIAŁ NAUK SPOŁECZNYCH  
UNIwersYTET ŚLĄSKI

Aleksandra Dziwak

# **Bezrobocie wśród młodzieży jako jedna z głównych kwestii polityki społecznej w Polsce**

(Na przykładzie programu „Start zawodowy”  
realizowanego na terenie powiatu oświęcimskiego)

Rozprawa doktorska  
napisana pod kierunkiem  
prof. dr hab. Kazimierzy Wódcz

*Pani Profesor dr hab. Kazimierze Wódz  
bardzo serdecznie dziękuję  
za uśmiech, wsparcie oraz kompetencje*

## Spis treści:

<b>Wstęp .....</b>	<b>3</b>
--------------------	----------

### **Część pierwsza: Wprowadzenie do problematyki badawczej**

#### ***Rozdział I***

<b>Bezrobocie jako kwestia społeczna – jego rodzaje oraz skutki .....</b>	<b>9</b>
---	----------

1.1. Rynek pracy miejscem powstawania zjawiska bezrobocia .....	9
1.2. Bezrobocie, jako kwestia społeczna .....	15
1.3. Zarys definiowanego pojęcia bezrobocia .....	20
1.4. Skutki bezrobocia .....	25

#### ***Rozdział II***

<b>Bezrobocie w Polsce oraz walka z tym zjawiskiem na tle działań Unii Europejskiej .....</b>	<b>30</b>
---	-----------

2.1. Cztery okresy czasowe polskiego bezrobocia XX – XXI wieku .....	30
2.2. Bezrobocie w Europie .....	43
2.3. Europejskie programy rozwiązania problemu bezrobocia .....	45
2.3.1. Europejska Strategia Zatrudnienia a praktyka .....	62
2.4. Elastyczność rynku pracy .....	68
2.5. Pasywne formy wsparcia osób bezrobotnych .....	81

#### ***Rozdział III***

<b>Sytuacja młodych bezrobotnych w Polsce na tle działań Unii Europejskiej .....</b>	<b>87</b>
--	-----------

3.1. Bezrobocie wśród ludzi młodych .....	87
3.2. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu wśród ludzi młodych .....	93
3.2.1. Edukacja młodych ludzi .....	101
3.3. Polskie programy wobec bezrobocia ludzi młodych .....	111
3.3.1. Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000 – 2006 .....	112
3.3.2. Krajowy Program Reform na lata 2005 – 2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej .....	115
3.3.3. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2007 .....	118
3.3.4. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007 – 2013 .....	121
3.4. Organizacje non-profit w walce o spadek bezrobocia wśród ludzi młodych .....	124
3.4.1. Polskie organizacje non-profit oraz europejskie przykłady wobec walki z problemem bezrobocia wśród ludzi młodych .....	126

## **Część druga: Koncepcja badań**

### ***Rozdział IV***

<b>Metodologia badań własnych .....</b>	<b>142</b>
4.1. Przedmiot i cele pracy .....	142
4.2. Szczegółowe cele badań .....	143
4.3. Pytania badawcze .....	145
4.4. Metody i techniki badawcze zastosowane w pracy .....	148
4.5. Zasady doboru próby badawczej .....	160
4.6. Organizacja i przebieg badań .....	162

## **Część trzecia: Opracowanie wyników badań**

### ***Rozdział V***

<b>Analiza statystyczna bezrobocia, programy finansowane ze środków strukturalnych oraz działalność organizacji non-profit .....</b>	<b>164</b>
5.1. Analiza statystyczna bezrobocia w powiecie oświęcimskim na tle Polski w latach 2004 – 2006 .....	164
5.2. Strona administracyjna walki z bezrobociem w Polsce oraz programy w tym celu realizowane .....	189
5.2.1. Programy Powiatowego Urzędu Pracy Oświęcim realizowane w ramach walki z bezrobociem w latach 2004 – 2006 .....	196
5.3. Analiza oświęcimskiego rynku pracy w zakresie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych .....	210
5.4. Oświęcimski Chrześcijański Klub Pracy „Promyk”, jako przykład działalności organizacji non-profit w walce z bezrobociem .....	228

### ***Rozdział VI***

<b>Program „Start zawodowy” – studium przypadku projektu realizowanego w ramach EFS .....</b>	<b>235</b>
6.1. Założenia programowe projektu „Start zawodowy” a osiągnięte cele .....	235
6.2. Wyniki badań sondażowych przeprowadzonych wśród uczestników szkoleń programu „Start zawodowy” .....	256
<b>Wnioski końcowe .....</b>	<b>295</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>300</b>
<b>Spis wykresów i tabel .....</b>	<b>306</b>
<b>Aneks .....</b>	<b>309</b>

# Wstęp

W nauce o polityce społecznej terminem „problemy społeczne” definiuje się różnego typu zakłócenia oraz niedogodności występujące w życiu zbiorowym. Mechanizmy powstawania problemów społecznych upatrywać należy w funkcjonowaniu społeczeństwa - w dezorganizacji jego działań, gwałtownych zmianach społecznych, przemianach gospodarczych, w dysfunkcjonalności instytucji politycznych, administracyjnych oraz społecznych, w niekompetencji polityków i urzędników, a także nieprzystosowaniu jednostek do pełnienia określonych ról społecznych. Jednym z największych problemów współczesnego świata jest postępujący spadek zatrudnienia oraz malejąca liczba powstających, nowych miejsc pracy. Bezrobocie to zjawisko budzące wiele obaw wśród ekonomistów, polityków oraz całego społeczeństwa. Jest zjawiskiem, które pojawia wobec braku równowagi na rynku w pracy, w sytuacji w której liczba osób zdolnych i chętnych do pracy przewyższa ilość miejsc pracy. W krajach gospodarki rynkowej jest to wynik zachodzących mechanizmów rynkowych oraz zmian w strukturach gospodarczych. W krajach przechodzących głębokie zmiany, transformację systemową - wpływ negatywnych czynników na rozwój gospodarki. Do najczęściej wymienianych przyczyn bezrobocia należą: likwidacja niektórych gałęzi przemysłu, zmniejszenie popytu na konkretne dobra czy usługi, ograniczanie produkcji, brak informacji o miejscach pracy, brak mobilności, przeniesienie produkcji, niedostosowane do potrzeb rynku wykształcenie pracowników, zmiany w technologii oraz wysokie obciążenia fiskalne.

Do końca XIX wieku bezrobocie nie było postrzegane jako problem społeczny. „Występujące w języku francuskim słowo *chômage*, używane dla określenia bezrobocia, pierwotnie oznaczało czas wolny od zajęć. Analogicznie angielski termin *unemployment* zastępowany był *want of employment*, co oznaczało chęć zatrudnienia.”<sup>1</sup> Za problem społeczny bezrobocie zostało uznane po pierwszej wojnie światowej i zdefiniowane jako

---

<sup>1</sup> W. Urbanik, Bezrobocie i zatrudnienie w małym mieście, Szczecin 2002 r., s. 16.

„powszechnie zauważana dolegliwość społeczna, z czego wynika także, iż władza publiczna zobowiązana jest do działań w kierunku jego minimalizacji”.<sup>2</sup>

Wysokie bezrobocie to na pewno cecha charakterystyczna XX oraz początku XXI wieku. Jego liczebny wzrost lub spadek jest uzależniony przede wszystkim od koniunktury gospodarczej - jest to zjawisko braku równowagi na rynku pracy pomiędzy popytem i podażą na pracę. Pojawia się w sytuacji gdy podaż przewyższa popyt - przy czym popyt wyraża się zapotrzebowaniem na siłę roboczą, a podaż liczbą osób zdolnych i gotowych do podjęcia pracy.

Przez lata problem bezrobocia był minimalizowany aczkolwiek cały czas obecny. Gwałtowny wzrost zainteresowania tym problemem miał miejsce na początku lat dziewięćdziesiątych. W całej Unii Europejskiej dało się zauważyć zjawisko likwidacji miejsc pracy, w zamian których nie powstawały nowe. W rezultacie doszło do licznych reform oraz zmian założeń modeli prowadzonych polityk społecznych. Wspólnota Europejska poprzez wydzielenie specjalnych funduszy na programy walki z bezrobociem bezpośrednio zaangażowała się w rozwiązywanie problemów rynku pracy. Opracowano projekt działań na rzecz rozwoju rynku pracy – tzw. Europejską Strategię Zatrudnienia (2000 r.) - opierający się na tzw. czterech filarach, które mają za zadanie: zwiększyć szansę zatrudnienia, wspierać rozwój przedsiębiorczości (szczególnie małych oraz średnich przedsiębiorstw), unowocześniać organizację pracy poprzez m.in. szkolenia oraz promować zasadę równości szans. Dodatkowo unijni eksperci w celu zapobiegania rosnącemu bezrobociu zalecają m.in. unifikację polityki społecznej, współpartnerstwo polityki ekonomicznej i społecznej, przyspieszenie rozwoju systemu produkcji wysokiej jakości, stymulowanie solidarności oraz integracji społecznej.<sup>3</sup> Badania przedstawione w pracy powinny przynieść odpowiedź na pytania: czy te założenia to tylko teoria czy też właściwa praktyka, czy unijna polityka społeczna jest tylko mitem czy rzeczywistością współczesnej Europy; w jaki sposób realizowane są poszczególne priorytety i jak na tym tle wygląda polityka władz lokalnych oraz czy nadal Unia jest wierna swojemu podstawowemu założeniu pomocniczości ze szczególnym naciskiem na regionalność swoich członków.

---

<sup>2</sup> A. Hrebenda w A. Hrebenda, J. Wódz, *Życie codzienne bezrobotnych w regionie Górnego Śląska*, Warszawa 1992, s. 42.

W pracy porównano aktywne oraz pasywne formy wsparcia osób bezrobotnych a także przedstawiono założenia realizowanej aktywnej polityki zatrudnienia. Nie są to jednak żadne „złote środki” dla obniżenia poziomu bezrobocia, ponieważ bez właściwych działań o charakterze makroekonomicznym – wzrostu stopy gospodarczej, inwestycjom - nie jest możliwy wzrost zatrudnienia. Polityka rynku pracy pełni rolę uzupełniającą, współpracującą z polityką społeczno-gospodarczą oraz wpływa na kształt rynku pracy. Dla realizacji swoich zadań wyposażona jest w liczne instrumenty, m.in. aktywne programy zatrudnieniowe, dzięki którym tworzone są warunki do trwałego zatrudnienia.

Badania pozwoliły na charakterystykę sytuacji na polskim rynku pracy oraz przedstawienie europejskich rozwiązań w formach zatrudnienia. Ważną kwestią stają się działania samego państwa, dzięki którym zwiększają się szanse na tworzenie nowych miejsc pracy. Coraz częściej pojawiają się głosy, iż elastyczność zatrudnienia i wprowadzenie nowych form umów o pracę jest odpowiednią metodą walki z rosnącym bezrobociem. Przy czym elastyczność rynku pracy powinna obejmować: organizację oraz czas pracy, zatrudnienie, czas wykonywanych obowiązków, a także wynagrodzenie. W ramach tych zagadnień poszukiwane są nowe rozwiązania pozwalające na wzrost zatrudnienia. A na ile elastyczny rynek pracy sprawdza się we Wspólnocie pozwoli stwierdzić analiza prowadzonych form zatrudnienia - przede wszystkim najpopularniejszej w ostatnich latach w Unii Europejskiej formy zatrudnienia tzw. telepracy.

Celem podjętych badań i przeprowadzonych analiz było przedstawienie sytuacji młodych bezrobotnych na rynku pracy - przede wszystkim na terenie powiatu oświęcimskiego oraz wskazanie działań i metod rozwiązania tego problemu. Przedstawionemu w pracy zrealizowanemu projektowi badań empirycznych przyświecały cele zarówno o implikacjach naukowo-poznawczych, jak i praktyczno-społecznych, tj.:

- zebranie danych jakościowych i ilościowych uprawniających badacza do przygotowania wiarygodnego opisu sytuacji bezrobotnych na rynku pracy;
- wyniki prowadzonych analiz i dociekań stały się podstawą naukowego wyjaśnienia związków zachodzących między typem zindywidualizowanej oceny badanych (młodych bezrobotnych – osób które nie ukończyły 25 roku życia) tj. brakiem pracy, a rodzajem bądź siłą reakcji społecznej badanych wobec doświadczenia sytuacji braku pracy (umiejętność

---

<sup>3</sup> L. Dziewięcka-Bokun, J. Mielecki, Polityka społeczna jako element „dobrego państwa”, czyli o polityzacji kwestii społecznych, Wrocław 1995 r., s. 39.



przystosowania się do nowej sytuacji, zaradności społecznej, przyjmowany rodzaj postawy: „walczącego”, aktywnego bądź biernego bezrobotnego);

- prezentacja sytuacji osób badanych - młodych bezrobotnych na terenie powiatu oświęcimskiego - analizy statystyczne przeprowadzonych programów naprawczych oraz sformułowanie praktycznych wniosków na temat metod zapobiegania bezrobociu wśród ludzi młodych, a następnie przedłożenie ich osobom zainteresowanym i odpowiednio wyspecjalizowanym instytucjom społecznym.

Realizacja procesu badawczego pozwoli na uzupełnienie wiedzy na temat sytuacji młodych ludzi na lokalnym – oświęcimskim - rynku pracy w porównaniu do problemów młodych bezrobotnych w Polsce oraz w innych krajach Unii Europejskiej. Jednocześnie przeprowadzone analizy oraz wnioski z badań mogą posłużyć wskazaniu kierunków zmian, które są konieczne dla wzrostu zatrudnienia wśród ludzi młodych zarejestrowanych przede wszystkim w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu.

W obecnej rzeczywistości tak naprawdę wymagany jest proces nieustającego kształcenia. Na świecie pojawiają się nowe, coraz to bardziej zaawansowane technologicznie i wymagające nowych umiejętności zawody, a kraj, który nie inwestuje w kapitał ludzki stoi w miejscu i nie może się rozwijać. W ciągle zmieniającym się świecie najważniejsze staje się umiejętne przesunięcie siły roboczej z segmentów gdzie jest jej w nadmiarze do segmentów gdzie jej brakuje. By taki proces mógł zająć niezbędna jest przystosowana do zmian oraz posiadająca umiejętności nabywania nowych zdolności siła robocza. Najczęstszą przeszkodą jest tutaj brak odpowiednich kwalifikacji. Kształcenie bezrobotnych powoduje iż stają się oni mobilną siłą, której poszukują pracodawcy.

Pomimo, że bezrobocie wśród ludzi młodych w Polsce stanowi ponad 20% bezrobocia ogólnego, to tak naprawdę jeszcze nigdy nie mogli się oni pochwalić tak wysokimi kwalifikacjami. Wielu z nich posiada po kilka dyplomów zaświadczających o ukończonych kursach oraz kierunków studiów. Blisko 70% młodych pracowników posiada wyższe kwalifikacje niż są wymagane w ich pracy.<sup>4</sup> Samo jednak wykształcenie nie spowoduje wzrostu zatrudnienia, ponieważ posiadane umiejętności muszą być zgodne z aktualnymi potrzebami rynku pracy. Osoby bezrobotne należące do grupy wiekowej do 25 lat są najczęściej absolwentami szkół lub posiadają niewielkie doświadczenie zawodowe. Pozbawienie ich zatrudnienia powoduje m.in. utratę nabytych wcześniej umiejętności oraz

---

<sup>4</sup> M. Grewiński M., Europejski Fundusz Społeczny jako instrument integracji socjalnej Unii Europejskiej, Warszawa 2001, s. 134.

brak możliwości uzyskania nowych doświadczeń związanych z obowiązkiem pracy. W latach 1992 – 1997 bezrobotni ci stanowili ponad 30% ogółu bezrobotnych w Polsce (od 36,4% w 1992 r. do 30,8% w 1997 r.)<sup>5</sup>. Co bardziej niepokojące odsetek ten od tamtej pory się nie zmienił i w dalszym ciągu młodzi ludzie stanowią największą liczebną grupę bezrobotnych. Pracodawcy zrzeszeni w Konfederacji Pracodawców Polskich postulują dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, rozwinięcie poradnictwa zawodowego i ułatwienie dostępu do praktyk oraz szkoleń zawodowych. Uważają, iż koniecznym staje się jeszcze większy nacisk na „nakierowanie unijnych polityk na ludzi młodych, na zwiększenie ich udziału w rynku pracy i poziomu ich edukacji”. Przypominają, że szczególnie trudna sytuacja jest w Polsce, na Litwie i w Czechach. W Polsce ponad połowa bezrobotnych (51%) zarejestrowanych w urzędach pracy to ludzie poniżej 35 roku życia. Pracodawcy uważają iż „wzrost zatrudnienia jest niezbędny, aby powstrzymać młodych ludzi od pracy w szarej strefie. ... Brak zatrudnienia w kraju pochodzenia będzie skutkował niekontrolowaną emigracją oraz podejmowaniem przez młodych ludzi zatrudnienia w sektorach niewymagających wysokich kwalifikacji”.<sup>6</sup> Państwo by właściwie przeciwdziałać bezrobociu musi skupić swoją uwagę na koordynacji działań politycznych, edukacyjnych oraz gospodarczych - tylko dialog społeczny na wszystkich szczeblach władzy na temat form walki z bezrobociem pomoże wybrać ten właściwy. Na podstawie analizy oraz prognozy struktury rynku pracy należy określić w jakich kierunkach, profilach młodzi ludzie powinni się kształcić by potem znaleźć zatrudnienie.

Przeprowadzony proces badawczy jest próbą odpowiedzi na pytanie o model współczesnego procesu edukacji oraz wskazanie celów, które powinny zakładać programy przeznaczone dla bezrobotnej młodzieży. Ponieważ Wspólnota proponuje wiele projektów skierowanych do uczącej się młodzieży, wymiana doświadczeń różnych krajów pozwala na uniknięcie błędów już popełnionych oraz realizację sprawdzonych projektów, a twórcze podejście do współpracy między krajami pozwala na wymianę nowatorskich rozwiązań. Przedstawienie kilku europejskich programów zrealizowanych m.in. w: Holandii, Niemczech, Szwecji, Włoszech, Francji, Wielkiej Brytanii i Grecji oraz podsumowanie ich osiągnięć, obrazuje różnorodność stosowanych metod oraz form pomocy proponowanych młodym bezrobotnym.

---

<sup>5</sup> E. Kwiatkowski, W. Kwiatkowska, Bezrobocie i jego skutki społeczno-ekonomiczne w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego w Polsce. Zeszyty naukowe nr 10, Płock 1998, s. 23.

Przeprowadzone badania mają zobrazować w jaki sposób Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu wykorzystuje unijne środki przeznaczone na programy pomocowe oraz są próbą określenia stopnia zaangażowania organizacji non-profit w walkę z bezrobociem wśród ludzi młodych. Badania na temat podejmowanych działań przez III sektor obejmują charakterystykę pracy organizacji non-profit, określenie założeń, celów oraz ocenę - na ile są silną częścią polskiego społeczeństwa w porównaniu z pozostałymi krajami Unii Europejskiej.

„Problem bezrobocia wymaga interdyscyplinarnego, wieloaspektowego podejścia, wymaga kompleksowych badań i analiz, przygotowania programów w kontekście środowiskowym, ogólnospołecznym, międzynarodowym.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> [www.jobber.pl](http://www.jobber.pl), Konfederacja Pracodawców Polskich: Dostosować edukację do potrzeb rynku pracy, Warszawa 2005 r.

<sup>7</sup> A. Nowak, Bezrobocie wśród niepełnosprawnych. Katowice 2002, s. 231.

# **Część pierwsza: Wprowadzenie do problematyki badawczej**

## ***Rozdział I***

### **Bezrobocie jako kwestia społeczna – jego rodzaje oraz skutki**

#### **1.1. Rynek pracy miejscem powstawania zjawiska bezrobocia**

Problemy społeczne powstają w wyniku przemian różnego typu, zarówno społecznych, ekonomicznych, jak i politycznych. Jakikolwiek przemiany nie prowadzą jednak od razu do problemu. Dopiero na skutek nieprawidłowości, jakie mogą zaistnieć w ich trakcie, dochodzi do braku równowagi pomiędzy interesami społecznymi, ekonomicznymi bądź politycznymi, a co za tym idzie do problemów społecznych. Są one najczęściej postrzegane jako swoisty koszt postępu społecznego, którego negatywne następstwa ma za zadanie niwelować polityka społeczna. Ta ostatnia jest stworzona do „zarządzania konfliktami społecznymi”, których nie usuwa lecz cywilizuje i „obłaskawia”<sup>1</sup>.

Jednym z najważniejszych oraz najbardziej drażliwych problemów społecznych jest brak pracy. Zatrudnienie pozwala na realizację wielu potrzeb - zarówno całego społeczeństwa, jak i każdej jednostki z osobna. W rozwoju społeczno-gospodarczym praca pełni określone funkcje, które są wzajemnie od siebie uzależnione - realizacja jednych pozwala na spełnienie innych<sup>2</sup>:

1. funkcja ekonomiczna – tzw. wzrostowa – pozwala na wzrost produkcji dóbr i usług, pociąga za sobą wzrost dobrobytu społecznego. Warunkiem jej osiągnięcia jest

---

<sup>1</sup> J. Mielecki w L. Dziewięcka-Bokun, J. Mielecki, op. cit., Wrocław 1998, s. 19.

<sup>2</sup> Tworzenie nowych miejsc pracy, Raport nr 47, s. 29 – 31.

odpowiednie wykorzystanie potencjalnych zasobów ludzkich - im jest ono niższe tym wyższa jest stopa bezrobocia.

2. funkcja dochodowa – pozwalająca osobom pracującym na uzyskanie dochodu i tym samym uczestnictwo nie tylko w jego podziale ale i tworzeniu. Osoby bezrobotne korzystają jedynie z podziału dochodu nie uczestnicząc w jego tworzeniu.
3. funkcja popytowa – zatrudnienie to dochody, a dochody pozwalają na nabywanie towarów oraz usług. Jest to swoiste zamknięte koło współzależności. Większy popyt stymuluje wzrost produkcji i nowe inwestycje, a sprzężenie zwrotne wpływa na wzrost zatrudnienia i obniżenie stopy bezrobocia.
4. funkcja fiskalna – dzięki zatrudnieniu, podatkowi jakie z niego wynikają, odpowiednio tworzone są finanse publiczne. Im więcej osób zatrudnionych, tym wyższe wpłaty podatkowe, tym bardziej obciążony system funduszy socjalnych. Z drugiej strony osoby posiadające dochód konsumują towary i usługi, które również obłożone są odpowiednim podatkiem VAT, co także wpływa na zwiększenie dochodów publicznych. Kraje o niskim zatrudnieniu muszą ratować swoje finanse poprzez podnoszenie wysokości podatków, co z drugiej strony hamuje inwestycje oraz aktywność gospodarczą kraju.
5. funkcja społeczna – osoby zatrudnione dzięki swojemu statusowi realizują potrzebę pracy, która pozwala im na uczestnictwo w życiu całego społeczeństwa. Praca, by mogła przynosić zadowolenie społeczne, musi jednak przynosić odpowiednio wysoki dochód.

Bezrobocie jest zaprzeczeniem pracy, nie pozwala więc na realizację powyższych funkcji, powodując negatywne skutki ekonomiczne, społeczne oraz dochodowe.

Rynek pracy jest miejscem kształtującym wymianę pomiędzy poszukującymi pracy a stwarzającymi warunki do jej realizacji, pomiędzy popytem a podażą na pracę. Wpływ na zachowanie równowagi, do której teoretycznie powinno się dążyć, mają różnego typu podmioty - w tym sam rynek pracy. Osiągnięcie idealnej równowagi tzn. sytuacji w której zarówno potrzeby pracowników jak i pracodawców byłyby w 100% zaspokojone, nie jest możliwe. Zbyt wiele czynników ma wpływ na dynamicznie zmieniający się rynek pracy. Te składowe segmenty wylicza się na podstawie różnych kryteriów, bierze się pod uwagę m.in.: wiek, płeć, wykształcenie, zawód, staż pracy, dział gospodarki, region itp. Na popyt na pracę wpływ mają: ubytek naturalny pracowników (śmierć, odejście na emeryturę, rentę), ubytek spowodowany tzw. czynnikami społecznymi – urlop wychowawczy, służba wojskowa, zwolnienia pracowników, bądź zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Natomiast wpływ na

podaż pracy, czyli ilość pracy oferowanej na rynku, ma: przyrost społecznych zasobów pracy (przyrost naturalny), migracja ludności poszukującej pracy, aktywizacja ludności dotychczas biernej zawodowo, rozwój gospodarczy kraju, polityka państwa w sferze ekonomiczno-społecznej.<sup>3</sup>

Do czynników negatywnie wpływających oraz ograniczających rozwój gospodarczy w Polsce, a także poprawę na rynku pracy najczęściej zalicza się<sup>4</sup>:

- niską produktywność;
- rosnące zubożenie społeczeństwa, relatywnie niski absolutny poziom wynagrodzeń, co wpływa na niskie oszczędności oraz słaby popyt konsumpcyjny;
- wadliwą strukturę gospodarczą – przy małej zdolności eksportowej wysoki import;
- malejące inwestycje zwłaszcza o charakterze hi-tech;
- nieodpowiednią strukturę kwalifikacyjno-zawodową;
- niską elastyczność zatrudnienia (choć niższa niż w Unii Europejskiej to jednak znacznie wyższa niż w Stanach Zjednoczonych);
- wysokie podatki, które zniechęcają przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy;
- głębokie i trwałe nierówności regionalne w rozwoju społeczno-gospodarczym, w zakresie stopy bezrobocia oraz dochodów.

Negatywne czynniki ograniczające rozwój gospodarczy oraz niedopasowania strukturalne prowadzą do zmniejszenia liczby miejsc pracy, czyli do coraz wyższego bezrobocia. Te niedopasowania strukturalne powstające na rynku pracy są przede wszystkim wynikiem: zmieniającej się struktury popytu na produkty, która wywołuje ciągłe zmiany w gospodarce; szybkiego wdrażania postępu i zmian zapotrzebowania na różne umiejętności pracowników, przy promocji nowoczesnych zawodów i wysoko wykwalifikowanych pracowników; nierównomiernego rozmieszczenia geograficznego inwestycji co prowadzi do powstawania swoistych biegunów ubóstwa oraz bezrobocia; zmieniającej się struktury towarowej w handlu zagranicznym.<sup>5</sup>

Dwie podstawowe, a przy tym przeciwstawne w stosunku do siebie, najczęściej przytaczane teorie rynku pracy z jednej strony zakładają brak ingerencji - jako najlepszy

---

<sup>3</sup> M. Duda, Problematyka bezrobocia i jej społeczno-duchowych skutków w świetle katolickiej nauki społecznej, Kraków 2002, s. 73 – 75.

<sup>4</sup> S. Borkowska, Polski rynek pracy wobec integracji europejskiej, Warszawa 2003, s. 151.

<sup>5</sup> M. Duda, op. cit., Kraków 2002, s. 78.

środek dla zachowania równowagi, a z drugiej - konkretne działania powodujące wzrost liczby nowych miejsc zatrudnienia. Klasyczna ekonomia wychodzi z założenia, iż w sytuacji równoważących się sił popytu i podaży niemożliwe jest zaistnienie problemu bezrobocia. Wzrost liczby osób pozbawionych pracy spowoduje spadek płac, to pociągnie za sobą możliwość zatrudniania większej ilości pracowników, co wpłynie z kolei dodatnio na spadek stopy bezrobocia. Jest to układ zamknięty, w którym gospodarka ze wszelkimi problemami radzi sobie sama poprzez samoregulację oraz pełne wykorzystanie zasobów. Przy takich założeniach przyjmuje się istnienie jedynie bezrobocia frykcyjnego bądź dobrowolnego. Wszyscy, którzy godzą się na wyznaczaną z góry płacę znajdują zatrudnienie, ci którzy nie, sami decydują o wyłączeniu siebie z rynku pracy. Przy aktywnej roli rynku, państwo pełni rolę uzupełniającą. Przyczyn istnienia bezrobocia neoklasycy upatrują m.in. w: usztywnieniu płac poprzez wprowadzenie przez państwo pojęcia płacy minimalnej, ingerencji związków zawodowych, które negują możliwość swobodnego kształtowania płac, zasiłkach dla bezrobotnych, systemie ubezpieczeń od bezrobocia.<sup>6</sup>

Natomiast, zwolennicy poglądów Keynesa, które pojawiły się wraz z wielkim kryzysem, źródeł bezrobocia, upatrywali w niedostatecznym popycie na towary składające się z popytu konsumpcyjnego i inwestycyjnego. By gospodarka mogła właściwie funkcjonować niezbędny staje się interwencjonizm państwa poprzez odpowiednią politykę pieniężną i podatkową, zwiększenie mobilności pracy oraz tworzenie popytu na nią (np. poprzez roboty publiczne) przy ograniczeniu podaży pracy. Zabiegi te powinny, w opinii Keynesa, pozytywnie wpłynąć na udrożnienie zatorów cyrkulacji pieniądza.<sup>7</sup>

Te dwie podstawowe, jak często w teorii uznawane, definicje rynku pracy opierają się na założeniach, iż rynek pracy jest jednorodny a siła robocza jest w pełni mobilna. Tym czasem rynek pracy jest niejednorodny (heterogeniczny), a mobilność siły pracy cały czas spada. Przy tym założeniu powstają nowe nurty określające rynek pracy jako zbiór pewnych segmentów (mniejszych rynków), które są od siebie oddzielone. Mobilność wewnątrz poszczególnych segmentów jest ułatwiona, natomiast pomiędzy poszczególnymi segmentami nie istnieje. Bezrobocie w takim ujęciu rynku pracy, jest traktowane jako problem dotyczący jedynie pewnych grup pracowników z danych zawodów. Prowadzi to do tzw. koncepcji rynku dualnego, gdzie mamy do czynienia z segmentem osób posiadających stałe zatrudnienie i bardzo dobrze zarabiających oraz z segmentem osób pozbawionych pracy bądź posiadających zatrudnienie ale na zasadach o wiele gorszych niż osoby z pierwszego

---

<sup>6</sup> E. Kwiatkowski, Neoklasyczne teorie zatrudnienia, Warszawa 1988, s. 36.

segmentu. Powoduje to trwały oraz sztywny podział, który krótki okres ożywienia gospodarczego nie jest w stanie zniwelować.<sup>8</sup>

Zdaniem przedstawicieli radykalnego liberalizmu, bezrobocie ma niewątpliwe korzyści dla gospodarki. Pozwala na utrzymywanie bądź też nawet obniżanie płac oraz zatrudnianie kolejnych pracowników bez większych problemów, gdyż na rynku pracy jest duża liczba osób, które bardzo chętnie podejmą każdy rodzaj pracy nawet za nieadekwatne wynagrodzenie, niższe niż ustawowe płace minimalne. Z drugiej jednak strony należy pamiętać, iż bezrobotni to także olbrzymi koszt, jaki musi ponosić całe społeczeństwo. Zasiłki z tytułu bezrobocia, zasiłki przedemerytalne, świadczenia przyznawane przez pomoc społeczną oraz cała działalność pomocowa państwa, która pochłania ogromne środki z budżetu. Zatrudnienie osób bezrobotnych jest niewątpliwie korzystne dla produkcji oraz przychodów przedsiębiorstw - pracownicy to podatki oraz tworzenie korzystnej koniunktury produkcyjnej w związku z pojawieniem się nowej siły nabywczej.

Teza iż bezrobocie w gospodarce rynkowej jest nie tylko nieuniknione ale i pożyteczne, jest z punktu widzenia społecznego szkodliwa. Ekonomiści mówią jedynie o możliwości występowania bezrobocia frykcyjnego oraz przejściowego, a nie o długookresowym pozbawieniu ludzi pracy. Niektórzy przytaczają wychowawczy aspekt bezrobocia, jako skłaniający pracowników do wydajniejszej pracy oraz samodyscypliny. M. Kabaj ostro się temu przeciwstawia stwierdzając iż „wysokie bezrobocie zamiast wyzwalać energię, tylko ją powstrzymuje, ludzie trzymają się pracy, choć jej nie lubią, mit o edukacyjnej roli bezrobocia jest przesadzony (...) w nowoczesnych firmach pracodawcy mają tak wiele sposobów motywowania swoich pracowników do wydajności i szacunku do wykonywanych zajęć, że od bezrobocia się oni tego uczyć nie muszą”.<sup>9</sup> W znacznej mierze przeważają negatywne skutki bezrobocia m.in. pojawia się tzw. luka produktu narodowego brutto, która wynika z różnicy pomiędzy potencjalną, możliwą do osiągnięcia w danych warunkach gospodarczych wartością produktu, a rzeczywistym produktem narodowym brutto. Ta różnica wynika z niewykorzystanej siły roboczej, jako czynnika produkcyjnego. W krótkim okresie może ona powodować niewykorzystanie twórczego potencjału gospodarki, obniżyć jej efektywność w funkcjonowaniu, utrudniając tym samym realizację założonych celów. W długim okresie

---

<sup>7</sup> J. Bernais w A. Frąckiewicz-Wronka, M. Zrałek, *Polityka społeczna*, Katowice 1998, s. 64.

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 64 – 65.

<sup>9</sup> M. Kabaj w *Życie*, Warszawa 2002, nr 114.



czasu - negatywnie wpływa na równowagę gospodarczą, powodując dysproporcje strukturalne.<sup>10</sup>

Żaden z nurtów teorii rynku pracy nie daje gotowych, efektywnych możliwości rozwiązań istniejących problemów. Aby skutecznie walczyć z bezrobociem należy przede wszystkim opracować długoterminowe programy naprawcze. Przy czym nie można zamykać się w określonych ekonomicznych teoriach, gdyż każde z państw jest na innym etapie rozwoju gospodarczego, ma inne problemy do rozwiązania. W walce z bezrobociem w każdym z krajów należy korzystać ze wszystkich możliwych opracowań teoretycznych, nie zapominając jednak o praktyce oraz realiach krajowej gospodarki i jej struktury.

---

<sup>10</sup> T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniak, Polityka społeczna – rodzina – bezrobocie, Kraków 1997, s. 175.

## 1.2. Bezrobocie, jako kwestia społeczna

Kwestia społeczna to najogólniej mówiąc problem społeczny, którego zakres oraz przedmiot jest różny w zależności od zaistniałej sytuacji kryzysowej. Wymienia się kwestie mieszkaniowe, bytowe, zdrowotne, zatrudnienia itp. J. Auleytner definiuje je „jako wyraz asymetrycznych przekształceń w rozwoju gospodarczym, które rodzą zagrożenia społeczne”<sup>11</sup>.

Bezrobocie to problem socjologiczny, psychologiczny, prawny oraz polityczny. Do końca XIX wieku nie było ono postrzegane jako problem społeczny. „Występujące w języku francuskim słowo *chômage*, używane dla określenia bezrobocia, pierwotnie oznaczało czas wolny od zajęć. Analogicznie angielski termin *unemployment* zastępowany był *want of employment*, co oznaczało chęć zatrudnienia.”<sup>12</sup> Za problem społeczny bezrobocie zostało uznane po pierwszej wojnie światowej i zdefiniowane je jako „powszechnie zauważana dolegliwość społeczna, z czego wynika także, iż władza publiczna zobowiązana jest do działań w kierunku jego minimalizacji”.<sup>13</sup> Wysokie bezrobocie to cecha charakterystyczna XX oraz początku XXI wieku. Na początku XX wieku liczba bezrobotnych w 20 największych krajach wynosiła blisko 10,8 mln osób, natomiast po I wojnie światowej wzrosła o 20 mln. Pod koniec tego stulecia suma bezrobotnych w 28 krajach świata (zrzeszonych w OECD) osiągnęła liczbę 38 mln. Międzynarodowa Organizacja Pracy szacuje, iż w 1995 r. na całym świecie bezrobocie rejestrowane wyniosło 120 mln, a utajone 700 mln osób.<sup>14</sup>

Natomiast na początku XXI wieku nie odnotowano znacznego wzrostu liczby osób bez pracy – w 2004 r. światowe bezrobocie spadło o 0,2%. Globalna stopa bezrobocia wynosiła 1 stycznia 2005 r. 6,1% (rok wcześniej było to 6,3%). Największy wzrost zatrudnienia ze wszystkich części świata miał miejsce w Ameryce Łacińskiej i na Karaibach – bezrobocie odnotowano na poziomie 8,6% (w 2003 r. – 9,3%). Spadek bezrobocia miał miejsce w: Europie i Stanach Zjednoczonych - bezrobocie na poziomie 7,2% (2003 r. - 7,4%); Azji Południowo-Wschodniej i Pacyfiku - 6,4% (6,5%), oraz Azji Południowej - 4,7% (4,8%). Na

<sup>11</sup> J. Auleytner, Państwo i kultura polityczna. Polityka społeczna: stan i perspektywy, Warszawa 1994, s. 18.

<sup>12</sup> W. Urbanik, Bezrobocie i zatrudnienie w małym mieście, Szczecin 2002 r., s. 16.

<sup>13</sup> A. Hrebenda w A. Hrebenda, J. Wódz, Życie codzienne bezrobotnych w regionie Górnego Śląska, Warszawa 1992, s. 42.

<sup>14</sup> M. Kabaj, Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu. Studium porównawcze, Warszawa 1997 r., s. 20.

tym samym poziomie bezrobocie utrzymało się w: Azji Wschodniej (3,3%), na Bliskim Wschodzie i w Afryce Północnej (11,7%) oraz Afryce Subsaharyjskiej (10%).<sup>15</sup> Są to dane obejmujące tylko rejestrowane bezrobocie – w rzeczywistości skala tego zjawiska w niektórych z krajów jest kilkakrotnie wyższa.

Bezrobocie jako kwestia społeczna „dotyczy dużych grup społecznych, polega na kumulowaniu negatywnych cech położenia materialnego, społecznego i politycznego; jest odbierane przez tą grupę jako nieprawidłowe, zakłóca jej prawidłowy rozwój, wywołuje społeczny niepokój i jest źródłem napięć społecznych, a nawet konfliktów, nie może być w pełni rozwiązane w ramach grupy, którą dotknęło zagrożenie, przy wykorzystaniu dostępnych jej metod i możliwości; może być rozwiązane tylko drogą podjęcia szerokich działań przez państwo”.<sup>16</sup> Jest to stan, „w którym brak jest możliwości pracy za odpowiednim wynagrodzeniem dla zdolnych i chętnych do pracy, których egzystencja zależy od otrzymywania dochodów z pracy”.<sup>17</sup> Bezrobocie to przede wszystkim zjawisko braku równowagi na rynku pracy pomiędzy popytem i podażą na pracę. Pojawia się w sytuacji gdy podaż przewyższa popyt. Przy czym popyt to zapotrzebowanie na siłę roboczą, a podaż wyraża się liczbą osób zdolnych i gotowych do podjęcia pracy.

Trafną z punktu socjologicznego definicję bezrobocia podał M. Kabaj - bezrobocie określa jako przesunięcie zasobów pracy ze sfery pracy do sfery bierności zawodowej. Osoby w tej sferze nie uczestniczą w procesach pracy, biorą za to udział w podziale produktu wytworzonego przez innych pracowników.<sup>18</sup> Szerokie ujęcie bezrobocia oraz jego skutków, mówi o negatywnych efektach które dotyczą nie tylko bezrobotnego, jego rodzinę ale i całe społeczeństwo. Przy czym K. Mlonek pisze iż - „bezrobocie to stan beczynności zawodowej jednostek zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość jej podjęcia, z podkreśleniem, że chodzi przede wszystkim o jednostki, dla których podstawą egzystencji są dochody z pracy”.<sup>19</sup>

Żadne z powyższych ujęć zjawiska bezrobocia, nie definiuje go w stopniu zupełnym. Zbyt wiele czynników na nie wpływa i zbyt wiele rodzajów można zdefiniować. Od bezrobocia dobrowolnego, poprzez przymusowe, koniunkturalne itp. Może ono być skutkiem problemów gospodarczych kraju w skali makro, bądź też roszczeniowych zachowań

---

<sup>15</sup> [www.e-polityka.pl](http://www.e-polityka.pl)

<sup>16</sup> D. Możdżeńska-Mrozek, M. Szyłko-Skoczny w M. Książopolski, *Polityka Społeczna*, Katowice 1998, s. 170.

<sup>17</sup> D. Kotlorz, *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej*, Katowice 1995, s. 17.

<sup>18</sup> M. Kabaj, op. cit., Warszawa 1997, s. 10.

<sup>19</sup> K. Mlonek, *Tradycje badań bezrobocia w Polsce – zagadnienia metodologiczne*, Wiadomości statystyczne

obywateli. Bezrobocie w Polsce jest tak rozległe, że nie można powiedzieć, tak jak na początku lat dziewięćdziesiątych, że było ono cechą charakterystyczną pewnej grupy zawodowej lub pewnego regionu. Współcześnie nie ma takiego regionu, grupy społecznej, wiekowej czy też zawodowej, która nie byłaby zagrożona tym zjawiskiem.

Polska ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu uznaje za bezrobotnego osobę, która spełnia następujące kryteria<sup>20</sup>:

- pozostaje bez pracy i jest gotowa podjąć zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy;
- jest w wieku produkcyjnym i nie uczy się w szkole w systemie dziennym;
- nie nabyła prawa do emerytury z tytułu niezdolności do pracy;
- nie nabyła świadczenia lub zasiłku przedemerytalnego;
- nie jest właścicielem gospodarstwa rolnego powyżej 2 ha przeliczeniowych;
- nie prowadzi pozarolniczej działalności gospodarczej i nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego;
- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub odbywającą karę pozbawienia wolności;
- nie odbywa szkolenia ani stażu pracy u pracodawcy.

Bezrobocie może być definiowane w różnych kategoriach. Z jednej strony – traktowane przedmiotowe, jako problem ekonomiczny – stanowi ważną kategorię analityczną rynku pracy, oznacza wahania pomiędzy podażą a popytem na pracę. Z drugiej strony – w ujęciu podmiotowym, jako kwestia społeczna – dotyczy osób zdolnych, chętnych do podjęcia pracy, niestety nie mogących znaleźć zatrudnienia.<sup>21</sup> Tak naprawdę to te dwa ujęcia wzajemnie się przenikają oraz uzupełniają i trudno jest definiować bezrobocie tylko z punktu widzenia jednego z nich.

Leksykon przedsiębiorczości definiuje bezrobocie jako sytuację, „w której część osób w wieku produkcyjnym, skłonnych do podjęcia pracy na typowych warunkach, mimo poszukiwania, nie znajduje zatrudnienia. Rozmiar bezrobocia bezwzględnego stanowi różnicę między zasobami siły roboczej, a osobami zatrudnionymi. Miara względna, czyli stopa bezrobocia, wyrażana jest stosunkiem rozmiarów bezrobocia do zasobów siły roboczej”.<sup>22</sup> Podstawowym miernikiem poziomu bezrobocia jest stopa bezrobocia, czyli ukazywana w procentach relacja pomiędzy liczbą zarejestrowanych osób bezrobotnych, a liczbą osób czynnych zawodowo (to jest zdolnych w prawnie określonych warunkach do podjęcia pracy).

---

1992, nr 6, s. 12 – 14.

<sup>20</sup> J. Hybel, *Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju rynku pracy w Polsce w perspektywie integracji z Unią Europejską*, Warszawa 2003, s. 20.

<sup>21</sup> Z. Pisz, *Wybrane problemy polityki społecznej*, Wrocław 1999, s. 110.

<sup>22</sup> W. Kasperkiewicz, S. Mikosik, *Leksykon przedsiębiorczości. Pojęcia – osoby – instytucje*, Łódź 1993, s. 19.

Ta ostatnia grupa obejmuje wszystkich zdolnych do pracy w wieku od 15 do 65 (kobiety do 60) roku życia - to znaczy także bezrobotnych. Osoby nie osiągnące lub przekraczające wymienione granice wieku stanowią odrębne kategorie, nie związane z pojęciami bezrobocia.

Bezrobocie jest zjawiskiem budzącym wiele obaw wśród ekonomistów, polityków oraz całego społeczeństwa. Pojawia się w sytuacji braku równowagi na rynku w pracy, kiedy to liczba osób zdolnych i chętnych do pracy przewyższa ilość miejsc pracy. W krajach gospodarki rynkowej jest to wynik zachodzących mechanizmów rynkowych oraz zmian w strukturach gospodarczych. W krajach przechodzących głębokie zmiany, transformację systemową, kumulują się różne czynniki wpływające negatywnie na rozwój gospodarki. Do najczęściej wymienianych należą: likwidacja niektórych gałęzi przemysłu, zmniejszenie popytu na konkretne dobra czy usługi, ograniczanie produkcji, brak informacji o miejscach pracy, brak mobilności, przeniesienie zakładu do innego rejonu, niedostosowanie do potrzeb rynku wykształcenie pracowników, zmiany w technologii oraz wysokie obciążenia fiskalne.

Na powstanie bezrobocia mają wpływ takie m.in. czynniki jak: „przyjęte zasady polityki gospodarczej, panująca koniunktura gospodarcza, niedostosowanie kwalifikacji siły roboczej do zapotrzebowania rynku pracy, niedostosowanie lokalizacji miejsc pracy do obszarów zamieszkania siły roboczej itp.”<sup>23</sup>. Przy czym nie można powiedzieć, iż wzrost koniunktury gospodarczej wprost proporcjonalnie wpływa na zmniejszenie stopy bezrobocia. Na przykład w Polsce w 1999 r., nastąpił wzrost produkcji przemysłowej o 19%, a bezrobocie zamiast obniżyć się również wzrosło (o połowę punktu procentowego) i wyniosło 13%. (dane: tabele statystyczne GUS) Bezrobocie jest również wynikiem: szybkiego postępu technicznego i technologicznego, w którym osoby zastępowane są przez maszyny; restrukturyzacji gospodarki prowadzącej do przyspieszonego rozwoju nowoczesnych gałęzi i branż przedsiębiorstw; a także niedostatku środków finansowych przeznaczanych na infrastrukturę państwową, która ma walczyć z bezrobociem.<sup>24</sup>

Na kształtowanie się poziomu bezrobocia niewątpliwie wpływ ma także światowa globalizacja. Międzynarodowe koncerny wymuszają wzrost bądź ubytek miejsc pracy poprzez lokalizację swoich inwestycji. Poza tym zmieniają się również zasady zatrudnienia. Coraz częściej pracodawcy chętniej przyjmują pracowników na umowy o dzieło, zlecenie, czy czas określony. Zmienia się godzinowy wymiar czasu pracy, odległość od miejsca zatrudnienia; pojawiają się nowe, elastyczne formy zatrudnienia. Wszystko to zmierza do

---

<sup>23</sup> T. Kowalak, Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia. Zarys wykładu, Białystok 2002, s. 50.

<sup>24</sup> J. Unolt, Ekonomiczne problemy rynku pracy, Katowice 1999, s. 49.

obniżenia kosztów produkcji przy maksymalnym wykorzystaniu kapitału siły roboczej. W rezultacie mamy do czynienia ze spadkiem poczucia bezpieczeństwa socjalnego. Ludzie, którzy posiadają pracę cały czas obawiają się, że ją stracą. Wymusza to ciągły pęd do doskonalenia się, uzupełniania swojej wiedzy by być cały czas konkurencyjnym na rynku pracy.

### 1.3. Zarys definiowanego pojęcia bezrobocia

Bezrobocie można rozpatrywać w skali makro i mikro. Z bezrobociem w skali makro mamy do czynienia w sytuacji, gdy na określonym obszarze geograficznym znaczna liczba osób zdolnych do podjęcia pracy pozostaje poza zatrudnieniem. Natomiast bezrobociem w skali mikro jest utrata pracy z powodu braku kwalifikacji lub innych umiejętności pozwalających objąć i utrzymać stanowisko. W wyniku dynamicznych przemian jakim ulega gospodarka rynkowa oraz czynników jakie na nią wpływają, powstał podział bezrobocia ze względu na warunki, okres, czas oraz strukturę jego występowania. Naturalnym wynikiem przemian rozwijającej się gospodarki jest **bezrobocie frykcyjne** zwane też płynnym czy przejściowym. Oznacza ono okresowe bezrobocie ale nie ze względu na brak miejsc pracy, a jedynie z powodu niedostosowania struktury podaży pracy do potrzeb rynku pracy, „małą mobilnością zawodową i przestrzenną siły roboczej oraz niedostateczną sprawnością pośrednictwa pracy”<sup>25</sup>. Bezrobocie frykcyjne wynoszące 3 - 5% ogółu ludności aktywnej zawodowo jest stałym, pozytywnym elementem rozwijającej się gospodarki, gdyż pozwala na utrzymanie dyscypliny pracowniczej oraz zapobiega nadmiernemu wzrostowi płac. Tym samym nie jest zbyt długotrwałe oraz uciążliwe dla społeczeństwa, a wymaga jedynie programów aktywizujących osoby czasowo pozbawione zatrudnienia. Ekonomiści neoklasycyści przy takiej stopie bezrobocia mówią o tzw. **bezrobociu naturalnym**, które wynika z niedoskonałości funkcjonowania rynku pracy, a zwłaszcza braku informacji o wolnych miejscach pracy oraz wolnej sile roboczej, presji związków zawodowych, a także ingerencji państwa poprzez ustalanie płacy minimalnej i zasiłków dla bezrobotnych.<sup>26</sup>

Innym rodzajem bezrobocia jest **bezrobocie strukturalne**, które wynika z braku równowagi pomiędzy podażą, a popytem na pracę. Ten brak równowagi jest konsekwencją: niedostosowania wykwalifikowanej kadry do potrzeb rynku pracy, restrukturyzacji całych gałęzi gospodarek, wahań w podaży pracy wywołanych zmianami demograficznymi. Zjawiska te negatywnie wpływają zarówno na społeczeństwo od którego najczęściej wymagane jest przekwalifikowanie i dostosowanie się do wymogów rynku pracy, jak i samą gospodarkę, gdyż ten rodzaj bezrobocia ma najczęściej charakter długotrwały i masowy. Walka z nim wymaga tworzenia nowych miejsc pracy, inwestowania w politykę zatrudnienia

---

<sup>25</sup> K. Młonek w A. Kurzynowski, Polityka społeczna, Warszawa 2003, s. 95.

oraz reformy zmierzające do lepszego wykorzystania potencjału wytwórczego. W ścisłym związku z bezrobociem strukturalnym pozostaje bezrobocie technologiczne, które wywołane przez wprowadzenie zmian technologicznych, najczęściej powoduje oszczędności w sferze polityki zatrudnienia - osoby nie spełniające wymaganych kwalifikacji są zwalniane.<sup>27</sup>

Następnym wymienianym w literaturze rodzajem bezrobocia jest tzw. **bezrobocie koniunkturalne** (inaczej **bezrobocie cykliczne**), związane z cyklami rozwoju jakim podlega każda gospodarka rynkowa. Przy wysokiej koniunkturze występuje wysokie zatrudnienie, i przeciwnie - przy kryzysie, recesji pojawia się tzw. bezrobocie cykliczne. Czas jego trwania jest zależny od cykli koniunkturalnych - wraz z pojawieniem się kolejnego ożywienia gospodarczego wzrasta też liczba nowych miejsc pracy.

Z okresowości produkcji wynika bezrobocie o charakterze cyklicznym – tzw. **sezonowe**. Pojawia się ona w tych gałęziach gospodarki, w których mamy do czynienia z sezonową wytwórczością jak: rolnictwo, cukiernictwo, budownictwo, turystyka itp.

Ekonomiści klasyczni wymieniają także **bezrobocie klasyczne** lub **płacowe**, a jego przyczyn upatrują w zbyt sztywnych warunkach płacowych, a zwłaszcza w wprowadzeniu płac minimalnych oraz wrogich postawach związków zawodowych w negocjacjach z pracodawcami.

Wymieniają również grupę osób tzw. „zniechęconych”, którzy pogodzeni ze swoją sytuacją bezrobotnego nie szukają już pracy, ponieważ stracili nadzieję na jej znalezienie oraz osoby, które z konieczności pracują w niepełnym wymiarze godzin, a chciałyby posiadać pełne zatrudnienie.<sup>28</sup>

Współcześnie analizując sytuację na rynku pracy, wymienia się **bezrobocie keynesowskie** – występujące wobec malejącego popytu globalnego podczas gdy ceny i płace pozostają powyżej długookresowego poziomu równowagi; **dobrowolne** – gdy osoba świadomie rezygnuje z zatrudnienia (np. podając jako powód zbyt niską stawkę płac bądź nieodpowiednie warunki pracy); **przymusowe** – gdy bezrobotny zgadza się na każde warunki zatrudnienia, a pomimo to nie znajduje pracy.

---

<sup>26</sup> J. Unolt, op. cit., Katowice 1999, s. 47.

<sup>27</sup> K. Młonek w A. Kurzynowski, op. cit., Warszawa 2003, s. 95.

<sup>28</sup> A. Giddens, Socjologia, Warszawa 2004, s. 34.



Jeśli chodzi o formy bezrobocia to wyróżnia się jego dwa główne rodzaje: **bezrobocie jawne** oraz **ukryte**. Pierwsza z form wyraża tzw. bezrobocie rejestrowane, czyli wynikające z ewidencji zarejestrowanych osób w urzędach pracy, bądź bezrobocie rzeczywiste liczone na podstawie standardowych, międzynarodowych badań aktywności ekonomicznej (BAEL). Osoba zarejestrowana w polskim urzędzie pracy musi spełniać określone kryteria normowane ustawowo. „Zgodnie z obowiązującym prawem pojęcie bezrobotnego oznacza osobę zdolną do pracy, pozostającą bez pracy i zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zamieszkania rejonowym urzędzie pracy, jeśli nie pobiera emerytury (renty), nie jest właścicielem gospodarstwa rolnego oraz nie prowadzi działalności gospodarczej lub nie podlega ubezpieczeniu społecznemu z innego tytułu.”<sup>29</sup> Natomiast definicja bezrobotnego jaką przyjmuje dla swoich badań BAEL, podobnie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy, mówi iż jest to osoba w wieku 15 lat i powyżej, która „w badanym tygodniu nie pracowała zarobkowo nawet jednej godziny, aktywnie poszukiwała pracy i była gotowa do jej podjęcia w badanym lub następnym tygodniu.”<sup>30</sup>

**Bezrobocie ukryte** - to liczba całkowita osób pozbawionych pracy. Jej zdefiniowanie jest bardzo trudna do określenia, wymaga specjalnych badań ankietowych oraz wykorzystania statystycznych metod szacunkowych. Najtrudniejsze do zbadania jest bezrobocie ukryte na wsi, kiedyś zwane „przeludnieniem agrarnym”, bądź „zbędnymi na wsi”<sup>31</sup> - obejmuje osoby, które na skutek różnicy pomiędzy przyrostem ludności a ilością miejsc pracy, nie znalazły zatrudnienia w produkcji rolnej, a także poza nią.

Przejawem ukrytego bezrobocia są wcześniejsze emerytury oraz tzw. zasiłki przedemerytalne, których wprowadzenie ma zapobiegać rosnącej skali bezrobocia poprzez odejście ze sfery rynku pracy osób zdolnych do pracy lecz wiekiem zbliżających się do uprawnionej emerytury. Powoduje to na stałe wykluczenie z zasobów siły roboczej, licznej rzeszy osób w podeszłym wieku.

Do grupy bezrobotnych o charakterze ukrytym zalicza się również osoby pozbawione zatrudnienia, które zniechęcone swoją sytuacją zawodową, nie poszukują już pracy. Są to najczęściej osoby należące do grupy długotrwale bezrobotnych.

W okresie gospodarki komunistycznej - centralnego planowania zatrudnienia – ukryte bezrobocie było zjawiskiem charakterystycznym dla dużych zakładów pracy. Nie liczyło się wówczas realne zatrudnienie ale ideologiczna walka systemu z bezrobociem. Doprowadzało

---

<sup>29</sup> K. Młonek w A. Kurzynowski, op. cit., Warszawa 2003, s. 96.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

<sup>31</sup> L. Landau, J. Pański, E. Strzelecki, Bezrobocie wśród chłopów, Warszawa 1939, s. 3 – 5.

to do paradoksu nadwyżek zatrudnionych w stosunku do realnego zapotrzebowania na pracowników.

W związku z przemianami polityczno-gospodarczymi początku lat dziewięćdziesiątych - prywatyzacją państwowego sektora gospodarki - pojawiło się tzw. **bezrobocie odłożone**, przesunięte w czasie. Powstało ono na skutek umów jakie nowi właściciele podpisywali, w których zobowiązywali się do utrzymania, przez pewien okres czasu, wysokości stanu zatrudnienia sprzed prywatyzacji.<sup>32</sup>

**Bezrobocie** może być również **całkowite** bądź **częściowe**. Całkowite to brak jakiegokolwiek zatrudnienia, częściowe – oznacza zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin bądź pracę dorywczą. W ujęciu przestrzennym wyróżnia się **bezrobocie powszechne**, dotyczące całego kraju oraz **lokalne** – występujące jedynie na określonym terenie, czy w regionie. Biorąc pod uwagę kryteria demograficzne i społeczno-zawodowe mówi się o **bezrobociu poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych** np. absolwentów, górników czy pielęgniarek. Wyróżnia się również **bezrobocie ze względu na kryteria demograficzne** (wiek, płeć).

W zależności od czasu trwania pozostawania osób bez zatrudnienia wymienia się: **bezrobocie krótkookresowe** (do trzech miesięcy), **średniookresowe** (do sześciu miesięcy), **długookresowe** (do dwunastu miesięcy) oraz **długotrwałe** (powyżej jednego roku).

Socjologowie, ekonomiści i demografowie, generalnie dzielą bezrobocie na: **koniunkturalne (transformacyjne)** – związane z przejściowym spadkiem popytu na pracę na rynku; **chroniczne (masowe)** – wobec przedłużającej się sytuacji kryzysu gospodarczego, który utrwała zjawisko bezrobocia prowadząc do jego masowości oraz dużego zróżnicowania demograficznego (wszyscy mogą czuć się zagrożeni utratą pracy bez względu na: płeć, wiek, wykształcenie, zawód); **fluktuacyjne (restrukturyzacyjne)** – charakteryzuje się krótkim okresem pozostawania bez zatrudnienia, które jest związane z brakiem popytu na dany zawód bądź umiejętności; **strukturalne** – jest długotrwałym efektem braku równowagi na rynku pomiędzy popytem a podażą na pracę.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> K. Młonek w A. Kurzynowski, op. cit., Warszawa 2003, s. 97.

<sup>33</sup> T. Borkowski, A. Marcinkowski, Bezrobocie w perspektywie socjologicznej, Katowice 1999, s. 19 – 23.

„Należy wszelako pamiętać, iż granice pomiędzy poszczególnymi typami bezrobocia nie są ostre. Nie można zatem powiedzieć, że na danym rynku pracy występuje jeden czy też dwa ściśle określone rodzaje bezrobocia. Bezrobocie przyjmuje najczęściej postać zjawiska, które posiada swoją dynamikę, cechy i elementy wzajemnie przenikających się i podlegających stałym zmianom relacji zachodzących pomiędzy czynnikami ekonomicznymi, psychospołecznymi, kulturowymi i politycznymi. Wynikają z tego pewne trudności klasyfikacyjne bezrobocia, które ze względu na swoją emergencję, wieloczynnikowość i wieloaspektowość nie dają się ująć w sztywne ramy typologicznych przyporządkowań.”<sup>34</sup> Teoretyczna klasyfikacja wymaga ciągłej aktualizacji jeśli ma być pomocna w praktycznych badaniach.

---

<sup>34</sup> W. Urbanik, Bezrobocie i zatrudnienie w małym mieście, Szczecin 2002, s. 18.

## 1.4. Skutki bezrobocia

Rozpatrywanie skutków bezrobocia musi odbywać się w wielu aspektach - „na płaszczyźnie ekonomicznej, społecznej, prawnej, politycznej, a także – psychologicznej, zdrowotnej, etyczno-moralnej i obyczajowej; w odniesieniu do jednostek, rodzin, środowisk lokalnych i całego społeczeństwa; z punktu widzenia zagrożeń bieżących i perspektywicznych”<sup>35</sup>.

Skutki bezrobocia są przede wszystkim zależne od długości jego trwania. Pozytywne, wynikające z bezrobocia frykcyjnego, zderzają się z olbrzymimi ekonomicznymi, społecznymi oraz politycznymi konsekwencjami wynikającymi z bezrobocia długotrwałego. Bezrobocie długookresowe pozbawia człowieka realizacji jednej z podstawowych potrzeb tj. potrzeby pracy, dzięki której zaspakaja on funkcję zatrudnienia, która pozwala na osiąganie zamierzonych celów. Oprócz obniżenia materialnego poziomu życia, wzrostu wydatków z budżetu państwa na utrzymanie bezrobotnych oraz walkę z tym zjawiskiem, pojawia się jeszcze emigracja wykształconych, młodych ludzi, którzy nie mogą znaleźć zatrudnienia w kraju – ten rodzaj skutków bezrobocia nazywane jest utraconymi możliwościami. W ujęciu ekonomicznym wyróżnia się dodatkowo skutki finansowe – są to przede wszystkim wydatki z budżetu państwa na zasiłki, świadczenia socjalne, inne formy walki z bezrobociem, a także utrata dochodów państwa poprzez niższe podatki dochodowe, których bezrobotni nie płacą oraz podatki pośrednie - ponieważ mniej inwestują.

Bezpośrednie koszty ekonomiczne na rzecz pomocy osobom bezrobotnym, infrastruktury socjalnej oraz wszystkich świadczeń przedemerytalnych, ponosi państwo. Do pośrednich skutków ekonomicznych zalicza się koszty, które nie powodują bezpośrednich materialnych strat, lecz są kosztami jakie ponosi gospodarka. Są to zmarnowane zasoby ludzkie, degradacja kapitału osobowego, podwyższone koszty opieki zdrowotnej, straty związane z nieefektywnym inwestowaniem w edukację, luka podatkowo-ubezpieczeniowa, luka produktu narodowego, czyli możliwy do osiągnięcia przy całkowitym zatrudnianiu, a rzeczywisty produkt narodowy przy występującym bezrobociu.<sup>36</sup>

Brak pracy to przede wszystkim brak środków utrzymania całej rodziny, w związku z tym skutki degradacji ekonomicznej oraz społecznej obejmują nie tylko samego

---

<sup>35</sup> K. Młonek w A. Kurzynowski, Warszawa 2003, s. 103.

<sup>36</sup> Z. Pisz, Wybrane problemy polityki społecznej, Wrocław 1995, s. 117 – 118.

bezrobotnego ale też całą jego rodzinę. Pociąga to za sobą uzasadnione oszczędności, które powodują brak realizacji niejednokrotnie nie tylko wyższych, ale też tych podstawowych potrzeb. Zdarzają się przypadki niedożywienia, a nawet głodu - można to szczególnie zaobserwować wśród uczniów szkół podstawowych oraz gimnazjów.

Przedłużający się brak pracy powoduje powstawanie nowej warstwy ubogich – do której należą rodziny żyjące na dość niskim poziomie, ale nie wymagające wsparcia ze strony państwa, pozbawione jednak dochodów z pracy muszą zacząć korzystać z pomocy społecznej oraz zasiłków oferowanych przez urzędy pracy.

Frustracja oraz powolna alienacja w stosunku do otaczającego społeczeństwa przynosi negatywne skutki psychospołeczne. Pojawiające się napięcia i konflikty najszybciej dotyczą rodzinę powodując kryzysy w niej samej. Szacuje się, że aby osiągnąć rzeczywistą liczbę osób dotkniętych zjawiskiem bezrobocia, należy pomnożyć liczbę bezrobotnych przez cztery. Coraz częściej mówi się o rodzinie bezrobotnej, której na skutek utraty pracy przez jednego lub obojga rodziców, znacznie pogarsza się status materialny oraz społeczny. Pociąga to za sobą obniżenie wartości, samooceny, wystąpienie izolacjonizmu i frustracji. Dzieci z tych rodzin mają bardzo często problemy w nauce, zmniejszają się ich szanse życiowe na osiągnięcie wyższych kwalifikacji. To, a także trudna sytuacja na rynku pracy, powoduje iż dochodzi do zjawiska dziedziczenia bezrobocia. Kolejne pokolenie zasila szeregi osób pozbawionych zatrudnienia. Dochodzi do wykreowania się tzw. kultury bezrobotnych, tworzonej przez osoby długotrwale bezrobotne, które w pewnym stopniu zaakceptowały już swoją sytuację oraz dostosowały się do istniejących warunków. Utrzymując stały kontakt z innymi bezrobotnymi, za brak pracy obwiniają polityków, urzędników, system polityczny, nie biorąc pod uwagę swojej często biernej postawy. Sami nie szukają zatrudnienia, nie chcą doskonalić swoich umiejętności uważając te działania jedynie za stratę czasu. Nie zastanawiają się nad własną przyszłością, charakteryzuje ich niski status ekonomiczny, są zorientowani na przetrwanie, a nie na wyjście z kryzysu.<sup>37</sup> Trudna sytuacja w jakiej znajduje się rodzina bezrobotnego powoduje degradację i rozpad więzi między jej członkami.

Bezrobocie powoduje narastanie problemów w innego rodzaju kwestiach społecznych, takich jak kwestia ubóstwa, edukacyjna, zdrowotna itd. Wskutek długiego bezrobocia obserwowana jest atrofia społeczna, czyli zanikanie, ograniczanie pewnych aktywnych

---

<sup>37</sup> A. Sadowski w M. Malikowski, D. Markowski, Struktura społeczna. Rynek pracy. Bezrobocie, Rzeszów 1996, s. 198.

postaw.<sup>38</sup> Każdy człowiek reaguje inaczej na utratę pracy, są jednak pewne schematy zachowań, pewne fazy, które powiela większość bezrobotnych. Pierwsza faza – szoku – po utracie pracy wywołuje uczucie, pokrzywdzenia, upokorzenia oraz lęku. Następnie pojawia się optymizm i nadzieja iż ta sytuacja musi być jedynie przejściowa, pozwalająca na realizację wszystkich wcześniej zaplanowanych spraw na które do tej pory brakowało czasu. Bezrobotni podejmują aktywne działania w celu znalezienia zatrudnienia, starają się wykorzystać swoje znajomości, „uruchomić” wszystkie możliwe kontakty. Bezskuteczne starania powodują jednak powrót fazy pesymizmu i zniechęcenia, dodatkowo pojawiają się problemy rodzinne, finansowe, zdrowotne oraz zaburzenia emocjonalne. Przedłużenie tej fazy powoduje obniżenie poczucia własnej wartości, zwątpienie we własne zdolności i umiejętności. Bezrobotny zaczyna się izolować społecznie, ogranicza swoje zainteresowania oraz oczekiwania życiowe.<sup>39</sup>

Skutkiem bezrobocia jest przyjęcie przez osoby pozbawione pracy określonych postaw, systemu zachowań. Typologię kolejnych zachowań przedstawił R. Merton, który wymienia<sup>40</sup>:

- konformistów – stosują zasady, które ustala i szanuje całe społeczeństwo, aktywnie poszukują pracy, odwiedzają urzędy pracy oraz potencjalnych pracodawców, o ile jest taka możliwość uczestniczą w kursach oraz dodatkowych szkoleniach, korzystają z pomocy publicznej ale tylko w wyrażnie określonych ustawą granicach prawa;
- rytualistów – w sytuacji bezrobocia zachowują się tak samo jak konformiści, pozbawieni są jednak nadziei na znalezienie zatrudnienia, do tej grupy osób najczęściej należą osoby starsze długotrwale poszukujące pracy;
- zrezygnowanych – przestali już wierzyć w szansę na znalezienie pracy oraz poprawę sytuacji materialnej, charakteryzuje ich pesymizm i zniechęcenie, nie podejmują żadnych aktywnych działań na rzecz poszukiwania zatrudnienia;
- przedsiębiorczych – pracę traktują jako źródło dochodu i zrobią wszystko, włącznie z działaniami nielegalnymi, by ją zdobyć, są zdesperowani w swych poszukiwaniach i praca na „czarno” nie jest dla nich niczym godnym potępienia;
- kalkujących (kombinujących) – liczą się dla nich jedynie dobra materialne i zrobią wszystko by je uzyskać jak najniższym własnym kosztem, przekłada się to często na wyłudzenia świadczeń pieniężnych ze środków publicznych;

---

<sup>38</sup> M. Kabaj, *Badanie bezrobocia długotrwałego*, Warszawa 2001, s. 13.

<sup>39</sup> M. Goszczyńska, *Poczucie życia u bezrobotnych*, *Polityka społeczna* 1996, nr 1, s. 7 – 9.

<sup>40</sup> T. Borkowski, A. Marcinkowski, op. cit., Katowice 1999, s. 21 – 23.

- autonomicznych – jest to grupa osób którą najczęściej nie interesuje znalezienie zatrudnienia, ograniczają swoje potrzeby dostosowując je do aktualnych dochodów, jeżeli podejmują prace to krótkotrwałą, a wolny czas poświęcają realizacji własnych zainteresowań.

Negatywne skutki, jakie pociąga za sobą bezrobocie, ma również wymiar polityczny. Spadające zaufanie do rządu, którego działania nie powodują obniżenia stopy bezrobocia, może doprowadzić do jego upadku, bądź zahamowania niezbędnych reform społecznych. Polityczne skutki długookresowego bezrobocia to niezadowolenie społeczeństwa z realizowanej przez rząd polityki, która w opinii większości wobec zaistniałego problemu, musi być źle prowadzona. Skrajnym przejawem niezadowolenia są strajki, niepokoje społeczne wyrażające się poprzez demonstracje czy nawet rozruchy. Bunt przeciwko władzy pojawia się również podczas kolejnych wyborów do władz krajowych czy samorządowych. Te zmiany negatywnie mogą wpływać na równowagę gospodarczą kraju na rynkach światowych oraz zahamować same reformy wewnątrz kraju.

Bezrobotni stają się łatwym narzędziem w rękach demagogów politycznych. Najczęściej przytaczanym przykładem jest społeczeństwo niemieckie lat trzydziestych XX wieku, które w wyniku narastających problemów gospodarczych bardzo łatwo poparło faszystowskiego Adolfa Hitlera, obiecującego szybki wzrost gospodarczy. Z drugiej strony osoby pozbawione pracy stają się bierną masą polityczną, rezygnującą ze swoich praw wyborczych, gdyż według nich żadne decyzje polityczne nie poprawią ich osobistej sytuacji życiowej. Poczucie bezsilności i beznadziejności powoduje ograniczenie, a nawet zaniechanie uczestnictwa w życiu politycznym.<sup>41</sup>

Skutkiem bezrobocia jest gorsza sytuacja osób pracujących wobec swoich pracodawców - by nie stracić pracy zgadzają się oni na niższe wynagrodzenia, dłuższy tydzień pracy, bądź rezygnują z przynależnego im urlopu. Pracodawcy w warunkach masowego bezrobocia dyktują własne warunki pracy, często naruszając przepisy ochronne prawa pracy. Zmienia się również stosunek pomiędzy pracującymi, a osobami pozbawionymi zatrudnienia. Te dwie grupy społeczne stoją wobec siebie w pozycji sprzecznych dla siebie interesów. Poza tym pracujący muszą ponosić coraz wyższe koszty utrzymania rosnącej liczby świadczeń socjalnych, co może prowadzić do wzrostu napięć i konfliktów, stwarzających zagrożenia dla pokoju społecznego.

---

<sup>41</sup> I. Reszke, Wobec bezrobocia: opinie i stereotypy, Katowice 1999, s. 14.

Z drugiej strony pozytywnym aspektem bezrobocia jest modelowanie charakteru, aspiracji oraz zachowań związków zawodowych poprzez zwiększanie ich odpowiedzialności za realizację płacowych oraz pozapłacowych celów gospodarki.

Negatywne skutki jakie przynosi ze sobą zjawisko bezrobocia odczuwają można powiedzieć wszyscy. Zarówno indywidualna jednostka, jak i rodzina, pracownicy jako grupa społeczna, społeczność lokalna oraz całe społeczeństwo na które przenoszone są koszty świadczeń socjalnych.

Podsumowując każdy powstały skutek można powiedzieć, że charakteryzuje się negatywnymi oraz pozytywnymi cechami. Negatywne skutki ekonomiczne przynoszą: wydatki finansowe na bezrobocie, zmniejszenie produkcji i dochodów budżetowych, obniżenie dochodów ludności bezrobotnej, zwiększenie sfery ubóstwa, emigrację za pracą ludzi młodych i wykształconych, rozwój „szarej strefy”, spadek popytu ludności, brak pełnego wykorzystania potencjału ludzkiego. Natomiast pozytywne pociągają za sobą: racjonalizację zatrudnienia, wzrost kwalifikacji pracowników, wzrost wydajności pracy, swobodę zakupu pracy, wzrost dyscypliny pracy, wspomaganie przekształceń strukturalnych, istnienie konkurencji na rynku pracy oraz ograniczenie fluktuacji zatrudnionych. Negatywne skutki społeczne to: wzrost patologii społecznej, problemy w stosunkach rodzinnych, zmiany w sferze psychiki, zagrożenie egzystencji, konflikty z pracownikami, poczucie zbędności. Do pozytywnych zalicza się: wzrost szacunku do pracy, umacnianie oraz powstawanie nowych związków zawodowych pracowników, tworzenie rad ds. zatrudnienia, wzrost dyscypliny pracy. Skutki negatywne politycznie to: strajki, konflikty polityczne, pogorszenie sytuacji politycznej, niezadowolenie z rządu oraz destabilizacja gospodarki. Pozytywne: zmiana polityki zatrudnienia, opracowanie nowych strategii, ograniczenie bezrobocia, zwiększenie roli instytucji rządowych i samorządowych, zmiana rządu.<sup>42</sup>



## ***Rozdział II***

### **Bezrobocie w Polsce oraz walka z tym zjawiskiem na tle działań Unii Europejskiej**

#### **2.1. Cztery okresy czasowe polskiego bezrobocia XX – XXI wieku**

„Kapitalizm wprawdzie zlikwidował klęski powtarzających się wielkich głodów, które wynikały ze zbyt małej produkcji rolnej, ale jednocześnie przyniósł kryzys nadprodukcji, prowadzącej do częściowego lub masowego bezrobocia wśród proletariatu.”<sup>42</sup> Przemysł maszynowy w Polsce pojawił się w pierwszej połowie XIX wieku, a rozwój przemysłu o charakterze wielokapitalistycznym nastąpił w latach sześćdziesiątych XIX wieku (zwłaszcza w Królestwie) - wraz z nim cykliczne kryzysy oraz spadki liczby osób zatrudnionych.

#### ***Pierwszy okres bezrobocia w Polsce w latach 1918 – 1944***

W polskiej historii bezrobocia wymienia się obecnie cztery okresy czasowe. Pierwszy z nich obejmuje lata II Rzeczypospolitej Polskiej (1918 – 1944) i jest to czas wysokiego wzrostu bezrobocia spowodowanego głównie zjednoczeniem trzech różnie rozwiniętych regionów, tak pod względem ekonomicznym, gospodarczym, jak i politycznym oraz kulturalnym. Dużą liczebnie siłą roboczą, dla której brakowało pracy w rolnictwie oraz w przemyśle, charakteryzowała się polska wieś. Dodatkowo sytuację pogarszały bardzo trudne warunki finansowe całego społeczeństwa - wyż demograficzny oraz kryzys gospodarczy kraju. I wojna światowa, a także wojna przeciwko Rosji Radzieckiej, spowodowała tak wielkie zniszczenia, iż w 1918 r. liczba robotników wynosiła zaledwie 15% stanu z 1914 r. Dopiero po 1926 r. pojawił niewielki wzrost gospodarczy, który pozwolił na

---

<sup>42</sup> J. Hybel, op. cit., Warszawa 2003, s. 102.

<sup>43</sup> M. Duda, Problematyka bezrobocia i jej społeczno-duchowych skutków w świetle katolickiej nauki

wzrost zatrudnienia i do 1929 r. na odnotowanie spokojnego postępu produkcji przemysłowej, dzięki któremu spadło bezrobocie. Koniec lat trzydziestych przyniósł wielki światowy kryzys gospodarczy, który swym zasięgiem objął również Polskę.<sup>44</sup> W 1930 r. bezrobocie rejestrowane wynosiło 300 tys. osób, 1937 r. – 470 tys., a w 1938 r. nieznacznie spadło i wyniosło 456 tys.<sup>45</sup> Oprócz bezrobocia rejestrowanego występowało liczne bezrobocie ukryte – charakterystyczne dla polskiej wsi. Według danych sięgało ono od 3,1 mln do nawet 8,8 mln osób. Instytut Gospodarstwa Społecznego szacował je na 12,8% ogółu wiejskiej ludności, która wzięła udział w ówczesnych badaniach statystycznych.<sup>46</sup>

Kryzys gospodarczy trwał do 1935 r. i umożliwił przedsiębiorcom systematyczne pogarszanie warunków pracy i płacy, ponieważ na każde zwolnione miejsce w produkcji zgłaszały się dziesiątki bezrobotnych. W tym czasie zatrudnienie w przemyśle górniczo-hutniczym oraz wielkim i średnim przemyśle przetwórczym spadło o 37%. Bezrobocie wzrastało również wśród rzemieślników, chałupników, pracowników handlu, rolników oraz urzędników - osiągając w co niektórych branżach przerażającą stopę od 25% do 80% ogółu zatrudnionych. Zasiłki w tym okresie mogli uzyskać, na 13 – 17 tygodni, jedynie ci którzy przepracowali 20, a w późniejszym czasie już 26 tygodni. Prawo do zasiłku otrzymywali bezrobotni, którzy wcześniej pracowali w zakładach zatrudniających ponad 5 robotników, ponieważ tylko w takich istniał obowiązek przymusowego ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Liczba osób otrzymujących zasiłki stale malała, by w 1931 r. z oficjalnie zarejestrowanych bezrobotnych - 48% było uprawnionych do otrzymywania zasiłku, a dwa lata później już tylko 19%. Kryzys przemysłowy spowodował ogólną biedę i wegetację 80% obywateli na koszt pomocy społecznej. Coraz więcej osób zapadało na gruźlicę i inne choroby. Wzrastała również liczba kradzieży, przestępstw i napadów. Pojawiły się pierwsze strajki oraz demonstracje - bezrobotni zaczęli wychodzić na ulicę oraz stosować głodówki.<sup>47</sup>

Po roku 1937, wobec ożywienia gospodarczego spowodowanego zbliżającą się wojną, uruchomiono nieczynne przedsiębiorstwa i rozpoczęto budowę nowych zakładów. Dodatkowe miejsca pracy zdawałoby się iż powinny znacząco wpłynąć na obniżenie stopy bezrobocia - niestety na rynek pracy wchodziły coraz to nowe roczniki demograficzne. Sytuacja na rynku pracy poprawiła się dopiero po II wojnie światowej, na skutek silnie

---

społecznej, Kraków 2002, s. 71.

<sup>44</sup> R. Walczak, *Obraz siebie u kobiet długotrwale bezrobotnych*, Lublin 2000, s. 31 – 34.

<sup>45</sup> Z. Landau, J.J. Wiatr, *Pamiętniki bezrobotnych z perspektywy współczesności w: Pamiętniki bezrobotnych, t. II*, Warszawa 1967, s. 18.

<sup>46</sup> K. Młonek w A. Kurzynowski, *op. cit.*, Warszawa 2003, s. 99 – 100.

inwestycyjnej polityki rządu. W porównaniu z 1938 r., w 1946 r. uzyskany został 70% przychód produkcji przemysłowej.

W wyniku wybuchu II wojny światowej zdestabilizowaniu uległa sytuacja polityczna, gospodarcza, ekonomiczna i społeczna kraju. Inwazja wojsk niemieckich, okupacja oraz walki wyzwolenicze zahamowały badania związane ze zjawiskiem bezrobocia.

### ***Drugi okres bezrobocia w Polsce w latach 1944 – 1989***

Drugi okres bezrobocia obejmuje czasy Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (lata 1944 – 1989) - w tym okresie według oficjalnych, ogólnokrajowych danych jawne bezrobocie kształtowało się na poziomie poniżej 1%.<sup>47</sup> Na początku ta sytuacja wiązała się z licznym zatrudnieniem przy odbudowie zniszczonego wojną kraju, a następnie z prowadzoną przez socjalistów polityką społeczną.

Marksistowski socjalizm zakładał zniesienie kapitalizmu, zlikwidowanie wolnego rynku oraz prywatnej własności środków produkcji. W zamian proponował działalność produkcyjną i dystrybucję w oparciu o politykę planistyczną prowadzoną przez państwo. W rezultacie miało nastąpić całkowite usunięcie źródeł społecznej niesprawiedliwości, a co za tym idzie istnienie polityki społecznej byłoby zbędne. Powstać miało społeczeństwo doskonałe kierujące się trzema zasadniczymi wartościami – wolnością, równością oraz braterstwem. Hasło państwowej odpowiedzialności za społeczny dobrobyt oraz bezpieczeństwo obywateli stało się doktrynalnym wyzwaniem systemu. Do ideologicznych, jak się później okazało, zobowiązań dołączyły również zapewnienia warunków poprawy bezpieczeństwa socjalnego, stanu opieki zdrowotnej, edukacji, kultury oraz nauki. Prawo do pracy nabrało charakteru bezwarunkowego, a pewność zatrudnienia stała się podstawą systemu. Do programów socjalnych mieli mieć prawo wszyscy ludzie pracy oraz ich rodziny, czyli całe społeczeństwo. Dodatkowym gwarantem państwowym były zaniżane ceny podstawowych towarów oraz usług poprzez subsydia państwowe, a także „bezpłatna” opieka medyczna, „bezpłatna” edukacja itd. Celem gospodarki stało się maksymalne zaspokojenie „stale rosnących

---

<sup>47</sup> R. Walczak, op. cit., Lublin 2000, s. 31 – 34.

<sup>48</sup> M. Kabaj, Elementy pełnego i racjonalnego zatrudnienia w gospodarce socjalistycznej, Warszawa 1972, s. 57.

materialnych i kulturalnych potrzeb całego społeczeństwa w drodze nieprzerwanego wzrostu i doskonalenie produkcji socjalistycznej opartej na najwyższej technice”.<sup>49</sup>

Z założenia socjalizm walczył z ubóstwem, nędzą, nierównością klasową oraz bezrobociem. Żądał podnoszenia warunków życia wszystkich jednostek, a przede wszystkim klasy robotniczej. Socjaliści dążyli do uspołecznienia środków produkcji, które ich zdaniem, spowodowałoby likwidację głównego źródła sprzeczności między kapitałem a pracą, czyli usunięcie wszelkich konfliktów społecznych oraz zapewnienie pracy każdemu obywatelowi. Tym samym państwo, jako główny właściciel wszystkich środków produkcji i jako rzeczywisty pracodawca, byłby gwarantem zaspakajania większości potrzeb społecznych. Pewność zatrudnienia stała się chyba największym osiągnięciem ustroju socjalistycznego. Tworzenie nowych miejsc pracy – nawet tych niepotrzebnych – spowodowało rozwiązanie jednego z najdotkliwszych problemów polityki społecznej, jakim jest bezrobocie. Uznano iż zatrudnienie socjalne (miejsca pracy dotowane w rzeczywistości ze środków państwowych) jest mniejszym złem od jawnego bezrobocia. Poza tym socjalistyczne państwo gwarantowało m.in.: rozbudowany system zabezpieczeń socjalnych, powszechne prawo do ochrony zdrowia, subwencjonowane ceny towarów żywnościowych, artykułów szkolnych, książek, transportu, mieszkań, a także liczne przywileje dla pracowników związane z wypoczynkiem. W trakcie budowy nowego ustroju przywileje te spełniały bardzo ważną rolę i dawały socjalistom ideologiczne poparcie.<sup>50</sup> W strategii rozwoju gospodarki wszystkie środki były przekazywane na inwestycje przemysłowe, bo jak zakładano, dobrobyt społeczny - cel najwyższy, może zrealizować tylko gospodarka o ugruntowanych podstawach.

W Polsce Ludowej przede wszystkim zmieniła się struktura zatrudnienia – kosztem rolnictwa wzrosło zatrudnienie w przemyśle - z przedwojennych 12,8% na 20,9%. Bezrobocie oficjalnie nie istniało, zostało usunięte z życia społecznego, jako nie mieszczące się w zasadach ówczesnej ideologii gospodarki i rozwoju społeczno-gospodarczego. Stwierdzono, że jest to problem jedynie krajów kapitalistycznych, a gospodarka centralnie sterowana tworzy doskonałe warunki do pełnego zatrudnienia. Zgodnie z panującym systemem politycznym oraz socjalistyczną konstytucją, która gwarantowała wszystkim zatrudnienie, każdy obywatel kraju miał zapewnioną pracę. Gospodarka scentralizowana gwarantując zatrudnienie wszystkim, zdała się zapomnieć o optymalnym wykorzystaniu zasobów pracy oraz ich potencjale umysłowym. Zabrakło konkretnych działań związanych

---

<sup>49</sup> L. Dziewięcka-Bokun, Systemowe determinanty polityki społecznej, Wrocław 2000, s. 133.

<sup>50</sup> L. Dziewięcka-Bokun, op. cit., Wrocław 2000, s. 74.

z modelowymi przykładami polityki społecznej, a państwo nie było w stanie wywiązać się z przyjętych na siebie zobowiązań. Niska efektywność upaństwowienia oraz centralne planowanie gospodarki przyczyniło się do tzw. polityki niedoborów. W latach 1950 – 1957 zaniechano wręcz wszelkich naukowych opracowań kwestii związanych z polityką społeczną, a sam przedmiot został usunięty z programów wyższych uczelni. Powodowane to było głównie przyczynami ideologicznymi. Polityka społeczna postrzegana była, jako podbudowa społeczna kapitalizmu, a co za tym idzie wroga dla nowego systemu. Poza tym socjalizm miał rozwiązać wszelkie problemy, a więc prowadzenie polityki społecznej stawało się bezpodstawne. Z założenia państwo miało zapewniać realizację rosnących potrzeb dzięki stale rozwijającej się gospodarce za pomocą uspołecznionych środków produkcji.

Przejęcie przez państwo wszelkich działań z zakresu rozwoju gospodarki oraz polityki społecznej spowodowało, iż społeczeństwo wszelkie żądania poprawy sytuacji kierowało w stronę decydentów. A ci ostatni poprzez przejęcie całej produkcji oraz wprowadzenie partyjności uniezależnili się i uzyskali głos decydujący we wszelkich państwowych kwestiach. Rozbudzonym oczekiwaniom całego społeczeństwa trudno było sprostać, tym bardziej, że rozwój gospodarki nie przebiegał tak szybko, jak początkowo zakładano. Utrzymanie stanu pełnego zatrudnienia nie gwarantowało odpowiedniego, satysfakcjonującego obywateli poziomu życia. W rezultacie zaspakajanie potrzeb nie było związane z pracą oraz płacą, a raczej z pozyskiwaniem środków z dodatkowych źródeł dochodu. Państwo starało się zaoszczędzić głównie na sferze socjalnej, co prowadziło do narastania konfliktów szczególnie wśród klasy robotniczej. Brak spójnego modelu polityki społecznej powodował ciągłe odraczania w czasie rozwiązania problemów społecznych. Poprzestawano tylko na niezbędnych korektach dających krótkotrwały spokój społeczeństwa. W państwie realnego socjalizmu zabrakło świadomości znaczenia prawidłowo prowadzonej polityki społecznej. Zakładano, iż wszelkie problemy społeczne ulegną samorozwiązaniu wraz z przeprowadzoną rewolucją, która spowoduje nie tylko przejęcie władzy przez klasę robotniczą ale i automatycznie polepszenie warunków życia. Źle wykorzystywane zasoby pracy nie mogły sprzyjać produktywności gospodarki. W rezultacie doprowadziło to do ukrytego bezrobocia, nieefektywnego zatrudnienia oraz nadwyżki niewykorzystanej siły roboczej. Jak szacuje J. Nowicki bezrobocie ukryte wynosiło w 1985 r. około 50% ogółu zatrudnionych w sektorze uspołecznionym i kosztowało więcej niż jawne bezrobocie w ustroju rynkowym w czasie wielkiego kryzysu.<sup>51</sup>

Kolejnym problemem okazała być się różnica między „efektywnością ekonomiczną systemu, a oczekiwaniami w zakresie poziomu życia członków społeczeństwa”.<sup>52</sup> Ciągłe inwestycje pochłaniały środki, z których miała być finansowana polityka społeczna. Ograniczone wydatki na konsumpcję powodowały brak możliwości nadążania za dynamicznie rozwijającymi się potrzebami ludności. W zamian następował rozwój potencjału produkcyjnego oraz postęp gospodarczy co pojmowane było jednoznacznie, jako podnoszenie stopy życiowej społeczeństwa. W rzeczywistości następował coraz większy rozdźwięk pomiędzy żądaniami społeczeństwa a możliwościami ich realizacji. Napięcia społeczne w latach 1956, 1970, 1976 oraz 1980 dały temu najlepszy wyraz. Pojawił się również kryzys zaufania w stosunku do władzy centralnej. Z jednej strony znajdował się ogromny aparat państwowej kontroli nad różnego typu sferami życia społeczeństwa, a z drugiej brakowało możliwości instytucjonalnego rozpoznania obszarów objętych tą kontrolą.<sup>53</sup> Doprowadziło to w rezultacie do zahamowania wielu cennych inicjatyw samorządowych w ramach rozwoju polityki społecznej. Wszechobecność państwa spowodowała wykreowanie biernej postawy oczekiwania wśród obywateli oraz zanik jakiegokolwiek inicjatywy w kierunku poprawy własnej, socjalnej sytuacji. Wszelkie własne działanie było zresztą odbierane jako sprzeciw jedynie słusznej ideologii komunistycznej. Narastająca biurokracja, coraz mniejsze środki przydzielane na cele społeczne oraz brak ich racjonalnego wykorzystanie, a także hamowanie inicjatyw pracowniczych, powodowało w rezultacie zanik socjalistycznej polityki społecznej.

Jednocześnie Polacy zaczęli unikać pracy w nierentownych, państwowych zakładach pracy i szukać jej w bardziej opłacalnych strukturach życia społecznego. Pojawiająca się tzw. „szara strefa” spowodowała wprowadzenie w 1981 r. specjalnej ustawy o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy. Za taką jednostkę uznany został mężczyzna w wieku produkcyjnym, który przez okres trzech miesięcy nie pracował, nie uczył się, ani też nie zarejestrował się w urzędzie zatrudnienia. Z obowiązku tego wykluczeni zostali wszyscy, których źródła dochodów zostały uznane za legalne, czyli: emeryci, rolnicy, duchowni, rzemieślnicy, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą oraz pobierające zasiłki. Osoby nie pracujące wg ówczesnego prawa musiały wyjaśnić dlaczego nie pracują i skąd posiadają środki na swoje utrzymanie. Co więcej, nakładano na nie sztucznie obliczany podatek dochodowy a w przypadku klęski żywiołowej, mogły być zobowiązane do

---

<sup>51</sup> J. Nowicki, *Paradoksy pełnego zatrudnienia w Polsce*, Warszawa 1990, s. 70.

<sup>52</sup> L. Dziewięcka-Bokun, op. cit., Wrocław 2000, s. 137.

<sup>53</sup> *Ibidem*, s. 138.

wykonywania prac na rzecz celów publicznych. Obywatel musiał pracować, uczyć się bądź poszukiwać pracy, a wszystko w zgodzie z panującym prawem oraz centralnym systemem kierowania całością procesów społeczno-gospodarczych.<sup>54</sup>

### ***Trzeci okres bezrobocia w Polsce w latach 1989 – 2004, do wejścia Polski w struktury UE***

Trzeci okres bezrobocia rozpoczął się wraz z odrodzeniem III Rzeczypospolitej Polskiej w roku 1989. Początkowy okres transformacji ustrojowej pociągnął głęboką recesję gospodarczą, a co za tym idzie masowe oraz jawne bezrobocie. Wywołały go czynniki: demograficzne (wyż demograficzny ludności w wieku produkcyjnym), ekonomiczne (spadek popytu na pracę zwłaszcza w sektorze publicznym) oraz społeczno-prawne (realizacja ustawy o zwolnieniach grupowych oraz ustawy o zatrudnieniu, która głównie opierała się na działaniach osłonowych, czyli wypłacaniu zasiłków osób rejestrujących się w urzędach pracy). Kryzys finansowy jaki stał się udziałem nie tylko Polski, ale wszystkich krajów postsocjalistycznych przechodzących transformację, zmusił polityków do stworzenia efektywnego systemu osłon socjalnych. Wprowadzono różnego rodzaju zasiłki, przede wszystkim dla bezrobotnych, zasiłki mieszkaniowe, a także wcześniejsze emerytury dla osób zagrożonych zwolnieniami. Pierwsze wprowadzone osłony skierowane do bezrobotnych, były zbyt wysokie w stosunku do możliwości finansowych państwa. Wysoki stopień kompensaty utraconych dochodów, długi okres pobierania zasiłków oraz liberalne zasady zdobywania uprawnień do ich nabywania szybko zostały zreformowane. Nastąpiła przebudowa systemu pomocy społecznej, która w poprzednim systemie zajmowała się głównie osobami starszymi oraz inwalidami. Nowy system pomocy gwarantował wsparcie dla wszystkich osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Pomoc ta jednak nie miała na celu likwidację niedostatku, ale jego niwelowanie poprzez gwarantowanie minimum socjalnego wszystkim obywatelom.

E. Kwiatkowski głównych przyczyn ówczesnej trudnej sytuacji ekonomicznej większości Polaków upatruje w recesji gospodarczej oraz negatywnym szoku alokacyjnym, który stał się główną przyczyną bezrobocia strukturalnego.<sup>55</sup> Proces dostosowania gospodarki do nowej sytuacji ustrojowej wymagał restrukturyzacji całych gałęzi przemysłu, a powstający prywatny

---

<sup>54</sup> M. Malikowski, D. Markowski, Struktura społeczna. Rynek pracy. Bezrobocie, Rzeszów 1996, s. 83.

sektor nie był w stanie wchłonąć tak dużej liczby bezrobotnych. Poza tym za przyczyny tak gwałtownego wzrostu bezrobocia uznaje się m.in.: załamanie handlu z byłą ZSRR, upadek branży militarnej, niską konkurencyjność produkcji, zaniedbanie gospodarki na szczeblu lokalnym oraz niskie kwalifikacje kadr.<sup>56</sup> Jak również: kryzys gospodarczy wynikający z załamania się rynku RWPG, ograniczenie bądź całkowitą likwidację dotowania produkcji, zbyt otwarcie na import zagraniczny bez wcześniejszego przystosowania do tej sytuacji przedsiębiorstw krajowych, a także szybko postępującą restrukturyzację.<sup>57</sup>

Wśród błędów, które wpłynęły na utrwalenie recesji oraz wzrost bezrobocia, jakie wtedy popełnił rząd, wymienia się także oprócz wcześniej już wspomnianych<sup>58</sup>:

- źle prowadzoną wówczas politykę walutową, która spowodowała spadek konkurencyjności polskich producentów tak na rynku krajowym jak i rynkach międzynarodowych;
- doktrynalne likwidowanie niektórych przedsiębiorstw oraz całych sektorów zatrudnienia;
- opodatkowanie wzrostu płac w przedsiębiorstwach;
- dysfunkcyjną strukturę zatrudnienia, w której przeważało zatrudnienie w przemyśle i rolnictwie nad zatrudnieniem w usługach, gdzie we wszystkich krajach wysokorozwiniętych to usługi mają najwyższy procentowy udział w zatrudnieniu.

Dynamika, skala oraz negatywne konsekwencje bezrobocia spowodowało, iż stało się ono jedną z najważniejszych do rozwiązania kwestii społecznych. Szybko przekroczyło granicę bezrobocia frykcyjnego, zamieniając się w zjawisko chroniczne i masowe, prowadzące do zubożenia całej grupy społecznej.

Transformacja systemowa spowodowała likwidację zakładowej sfery socjalnej, która służyła w większości przypadków całemu społeczeństwu – np. infrastruktura związana z edukacją, kulturą oraz sportem. Wobec braku zainteresowania prowadzeniem jej nadal przez, już prywatne, podmioty gospodarcze, infrastruktura socjalna została zlikwidowana, prowadząc w wielu gminach do stagnacji w tych dziedzinach.

Polityka bezwzględnego wzrostu gospodarczego nie brała pod uwagę ani aspektów, ani konsekwencji społecznej terapii szokowej, jakiej poddane zostało całe polskie społeczeństwo. Zwracano uwagę jedynie na nowe rozwiązania w dziedzinie zatrudnienia oraz bezrobocia i to

---

<sup>55</sup> E. Kwiatkowski, *Gospodarka Narodowa*, Warszawa 1994, nr 9.

<sup>56</sup> Z. Pisz, op. cit., Wrocław 1999, s. 114.

<sup>57</sup> J. Kroszel, *Podstawy polityki społecznej*, Poznań – Wrocław 1997 r., s. 156.

<sup>58</sup> W. Urbanik, op. cit., Szczecin 2002, s. 34 – 36.



bardziej na zasadzie reakcji na pojawiające się problemy, niż reformy poprzedzające nieuchronną destabilizację rynku pracy. Doraźne działania będące próbą rozwiązania problemu prowadziły tak naprawdę do nikąd. Założenia gospodarki rynkowej to było przede wszystkim zwalczanie istniejącej inflacji, wprowadzenie wymienialności złotego oraz likwidacja gospodarki nakazowo-rozdzielczej. Zakładano reformę krótką, aczkolwiek drastyczną w środkach, powodującą szybką obniżkę stopy życiowej oraz ograniczenie dochodów ludności. Zlikwidowano dotacje budżetowe do różnych dziedzin produkcji i usług oraz zaczęto przeprowadzać urynkowienie sektora państwowego. Szybko pojawiło się zróżnicowanie w płacach, przy jednoczesnym spadku płac realnych i dochodów gospodarstw domowych co prowadziło do powstania podziałów klasowych. Zabrakło rozwiązań oraz planowania polityki rolnej, mieszkaniowej, komunikacji czy gospodarki morskiej. Otwarcie granic oraz szybki napływ towarów z zagranicy spowodowało spadek polskiej produkcji. Realne dochody społeczeństwa spadły w 1991 r. w stosunku do 1989 r. do 56,4% w domowych gospodarstwach rolnych, do 71% - w pracowniczych.<sup>59</sup> Rosnące bezrobocie zostało zaakceptowane jako sytuacja naturalna w gospodarce rynkowej, a działania związane z jego obniżeniem koncentrowały się głównie na finansowaniu utrzymania bezrobotnych, a nie na tworzeniu nowych miejsc pracy. Zakładano, że wprowadzona gospodarka rynkowa niemal automatycznie spowoduje obniżenie kosztów produkcji i pociągnie za sobą wzrost wydajności pracy. Równocześnie nastąpiły zmiany w sferze społecznej: wykrystalizowały się nowe potrzeby, postawy, motywacje oraz zachowania obywateli.

Polska transformacja systemowa stała się przyczyną do likwidacji istniejących miejsc pracy oraz braku perspektyw dla tworzenia nowych. Końcem 1989 r. w Polsce było 254 tys. wolnych miejsc pracy, a osób zarejestrowanych jako poszukujących pracy 10 tys. Natomiast już rok później przy 1,1 mln bezrobotnych odnotowano jedynie 54,1 tys. ofert pracy.<sup>60</sup> Ta zmniejszona liczba proponowanych miejsc pracy wynikała z realokacji – z intensywnego przemieszczanie się miejsc pracy z nieefektywnych do wydajnych sektorów - jest to widoczny wskaźnik dynamiki rozwoju rynku pracy. Destrukcja mało korzystnych miejsc pracy jest nieunikniona dla postępu gospodarczego, ponieważ nie mogą powstawać nowe, bardziej wydajne stanowiska, przy próbach utrzymania etatów o niskiej produktywności. Aby zapobiegać takiemu zjawisku ważnym staje się aspekt szybkości tworzenia nowych stanowisk.

---

<sup>59</sup> J. Danecki, Polityka społeczna 1992, nr 11/12.

<sup>60</sup> M. Gmytrasiewicz, Rynek Pracy, Warszawa 1995, nr 5, s. 5.

Bezrobocie rejestrowane do końca lat dziewięćdziesiątych charakteryzował dynamiczny wzrost. W ciągu pierwszych trzech lat transformacji (lata: 1990 – 1993) w każdym dniu roboczym bezrobocie zwiększało się średnio o ok. 3,000 osób, czyli że w każdym z tych dni likwidowano jeden duży zakład pracy.<sup>61</sup> Pod koniec lat dziewięćdziesiątych nastąpiło obniżenie stopy bezrobocia do 10,4%, co było spowodowane przede wszystkim udaną koniunkturą gospodarczą oraz nowowprowadzonymi ustawami, które uściśliły pojęcie bezrobotnego oraz zaostrzyły kryteria uprawniające bezrobotnego do pobierania zasiłków. (Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, DzU 1994, nr 5, poz. 34) Jednak po 1998 r. pojawiło się kilka negatywnych zjawisk m.in.: spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego, spadek poziomu inwestycji, obniżenie popytu zewnętrznego, restrukturyzacja niektórych gałęzi przemysłu, które pociągnęły za sobą zwolnienia grupowe - przede wszystkim w górnictwie, hutnictwie i przemyśle zbrojeniowym. Wprowadzone reformy: administracji, służby zdrowia oraz edukacji, a także napływ na rynek pracy wyżu demograficznego spowodowały powtórny wzrost bezrobocia w 1999 r.<sup>62</sup>

Cechami charakterystycznymi dla bezrobocia lat dziewięćdziesiątych były<sup>63</sup>:

- masowość – wysokość bezrobocia kilkakrotnie przekraczała i nadal przekracza dopuszczalne bezrobocie frykcyjne i jest o wiele wyższe niż w większości krajów UE;
- zróżnicowanie regionalne – od początku zmian gospodarczo-politycznych bezrobocie w pewnych regionach, zacofanych ekonomicznie było znacznie wyższe niż w lepiej rozwiniętych województwach, takich chociażby jak: warszawskie, krakowskie czy poznańskie. Do najslabiej rozwiniętych, o wysokiej stopie bezrobocia, zaliczane są województwa: warmińsko-mazurskie, lubuskie;
- selektywność – bezrobocie w szczególności dotyka wybrane grupy społeczne: ludzi młodych, kobiety, niepełnosprawnych, osoby w wieku przedemerytalnym;
- powrotność – obserwowane jest bardzo często zjawisko ponownej rejestracji w urzędzie pracy, w 1998 r. udział tej grupy bezrobotnych wyniósł blisko 75% całości osób rejestrujących się;
- utrzymywanie się bezrobocia ukrytego – istnieje duża grupa osób, które nie rejestrują się w urzędach, jako bezrobotni, dotyczy to głównie takich osób jak: zbędnych w rolnictwie indywidualnym, zbędnie zatrudnionych w niektórych gałęziach gospodarki, osoby które

---

<sup>61</sup> M. Kabaj w J. Auleytner, op. cit., Warszawa 1994, s. 65.

<sup>62</sup> S. Golinowska, Polityka społeczna. Koncepcje – instytucje – koszty, Warszawa 2000, s. 45 – 47.

<sup>63</sup> Z. Pisz, op. cit., Wrocław 1999, s. 114 – 116.

nie widzą korzyści z rejestracji w urzędach oraz osoby które przeszły na wcześniejsze emerytury;

- określony stan świadomości i postaw bezrobotnych – zachowania te związane są z gwarancjami jakie dawał wszystkim obywatelom poprzedni system socjalistyczny, pewność zatrudnienia i stosunkowo niskie wymagania zawodowe, wykształciły w pracownikach przeświadczenie iż „praca im się należy”, w związku z tym cechuje ich „wyuczona bezradność”, pasywność oraz brak aktywności.

Po okresie obniżenia stopy bezrobocia w końcu lat dziewięćdziesiątych, nastąpił jej wzrost w pierwszej połowie 2000 r. - na jedno miejsce pracy proponowane przez urząd pracy przypadało 150 bezrobotnych, a końcem 2001 r. bezrobocie wyniosło 17,4%. W styczniu 2002 r. stopa bezrobocia osiągnęła rekordowy poziom 18,0%, a zarejestrowanych bezrobotnych było ponad 3 mln 200 tys. Zdaniem ekonomistów przyczyn ówczesnej złej sytuacji gospodarczej kraju należy upatrywać w: błędach poprzednich rządów w prowadzonej polityce makroekonomicznej, załamaniu się światowej koniunktury gospodarczej (zwłaszcza po zamachach terrorystycznych w Stanach Zjednoczonych), spowolnieniu rozwoju gospodarczego w Polsce (malejący popyt na wytworzoną ofertę dóbr i usług), we wkroczeniu na rynek pracy roczników z wyżu demograficznego oraz w wysokich kosztach utrzymania pracowników przy zbyt sztywnych zasadach rynku pracy.<sup>64</sup> Stopa bezrobocia rosła dalej, a winą za ten stan rzeczy obarczone zostały również nieskuteczne programy przeciwdziałania bezrobociu jakie prowadziło państwo.

#### ***Czwarty okres bezrobocia w Polsce – od 2004 r. do 2006 r.***

W roku przystąpienia do Unii Europejskiej, na polskim rynku pracy tak naprawdę nie nastąpiła większa zmiana. W dalszym ciągu stopa bezrobocia utrzymywała się na wysokim poziomie. Natomiast zmianie uległa wysokość środków finansowych przeznaczonych na walkę z tym problemem. Pojawiły się dodatkowe pieniądze z funduszy strukturalnych, których właściwe zagospodarowanie gwarantuje dalsze otrzymywanie wsparcia finansowego ze strony Unii. Polska charakteryzuje się najwyższym bezrobociem z krajów zjednoczonych w Unii - w momencie przystąpienia stopę bezrobocia szacowano na poziomie 20,6%.

---

<sup>64</sup> R. Drozdowski, Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze, Poznań 2002, s. 151.

Wraz z wejściem Polski w struktury unijne zmieniły się między innymi wybrane do badań kategorie bezrobotnych. Do tej pory ujmowana w statystykach grupa absolwentów, została poszerzona i zastąpiona kategorią młodzieży w wieku 18 - 24 lat. W tym okresie stanowili oni 25,3% ogółu bezrobotnych i w następnych miesiącach ten poziom wzrastał.

W 2004 r. bezrobocie w 25 krajach członkowskich UE kształtowało się na poziomie 2,4% w południowo-zachodniej Wielkiej Brytanii do 24,9% w Polsce (w województwie dolnośląskim). Polska przodowała pod względem liczby regionów o najwyższym bezrobociu (powyżej 18,4%). Według danych unijnego biura statystycznego - Eurostatu, było ich w naszym kraju 9, Niemcy miały ich 6, Francja 4, Słowacja 2. Według statystyki, województwo dolnośląskie prowadziło w unijnym „rankingu” regionów o najwyższym bezrobociu i znalazło się w ścisłej czołówce pod względem najwyższego bezrobocia wśród kobiet - 25,5% i młodych ludzi (od 15 do 24 lat) - 47,9%. W tej ostatniej kategorii jedno z najwyższych miejsc w Europie zajmowało też województwo lubuskie – 48%.<sup>65</sup> W 2006 r. skala bezrobocia w Polsce spadła do poziomu 14,9% w stosunku do ludności aktywnej zawodowo, w tym 20,6% stanowili młodzi ludzie, którzy nie ukończyli 25 roku życia. Obniżenie poziomu bezrobocia stało się możliwe dzięki: wzrostowi rozwoju gospodarki, prowadzonym programom pomocowym dla osób bezrobotnych oraz migracji zarobkowej Polaków.

Najważniejsze cechy polskiego bezrobocia wymieniane w 2006 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej to:

- duże zróżnicowanie terytorialne natężenia bezrobocia - w województwie warmińsko-mazurskim stopa bezrobocia wynosiła – 23,7%, a w województwie małopolskim – 11,4%;
- wysoki udział w bezrobociu ludzi młodych - w końcu 2006 r. osoby do 25 roku życia stanowiły 20,6%, a w wieku 25 - 34 lat - 27,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych;
- wysoki udział w bezrobociu osób o niskim poziomie wykształcenia - w końcu 2006 r. największa grupa bezrobotnych posiadała wykształcenie zasadnicze zawodowe – 30,9% ogółu zarejestrowanych oraz gimnazjalne i niższe – 32,5%;
- duży udział bezrobocia długotrwałego - w końcu 2006 r. wśród bezrobotnych dominowały osoby poszukujące pracy powyżej 12 miesięcy - 49,3% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych;

---

<sup>65</sup> Dolnośląskie: bezrobocie największe w UE, Wprost 7.10.2005 r.

- wysoki udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi - w końcu 2006 r. było 1028 tys. osób bezrobotnych mieszkających na wsiach. Stanowili oni 43,5% ogółu bezrobotnych (udział ludności zamieszkałej na wsi w ludności ogółem wynosi ok. 38%). Podane wskaźniki bezrobocia nie uwzględniają istniejącego na wsi bezrobocia ukrytego. Szacuje się, że bezrobocie ukryte na wsi wynosi 0,8 – 1,2 mln osób;
- niski udział bezrobotnych posiadających uprawnienia do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych - w końcu 2006 r. tylko 13,5% ogółu bezrobotnych otrzymywało to świadczenie, co oznacza trudną sytuację materialną bezrobotnych (tylko co ósmy bezrobotny otrzymuje zasiłek).<sup>66</sup>

W ciągu dwóch lat od przystąpienia do Unii polskie bezrobocie spadło do poziomu 14,9%, natomiast Litwa i Słowacja zredukowały poziom bezrobocia o 3%, Estonia prawie o 2% i tylko na Węgrzech bezrobocie nieznacznie wzrosło. Według Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową brakuje nam radykalnych reform, które np. na Słowacji przyniosły widoczny efekt. Przeprowadzone tam zmiany przepisów, które uzależniały udzielenie pomocy społecznej dla bezrobotnych od podejmowania przez nich prac interwencyjnych, zleconych np. przez gminę, pozwoliły na znaczny spadek liczby osób pozbawionych zatrudnienia.<sup>67</sup>

Do znacznego obecnie obniżenia poziomu polskiego bezrobocia przyczynia się migracja zarobkowa Polaków. Przystąpienie do Unii Europejskiej otworzyło przed Polakami niektóre rynki pracy państw UE-15, a w perspektywie do 2011 r. należy oczekiwać całkowitej liberalizacji dostępu do rynków pracy wszystkich państw Wspólnoty. W efekcie mamy do czynienia ze zjawiskiem relatywnie silnego odpływu siły roboczej, którego czas trwania można szacować na przynajmniej dekadę. Wielu polityków rynku pracy właśnie w tej migracji zarobkowej upatruje przyczyn znacznego obniżenia poziomu bezrobocia w Polsce w porównaniu z odnotowywanym bezrobociem z przed akcesji. Trudno jednak znaleźć obiektywne dane statystyczne potwierdzające to założenie.

---

<sup>66</sup> [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

<sup>67</sup> *Ibidem*.

## 2.2. Bezrobocie w Europie

Współcześnie, bezrobocie, pojawia się wraz z kryzysami gospodarczymi. W okresie przedprzemysłowym również występowały kryzysy ekonomiczne, ale były one spowodowane klęskami żywiołowymi, wojnami i miały charakter lokalny. Podstawową cechą kryzysów XIV – XV wieku oraz XVII wieku był spadek produkcji, wzrost cen, głęboki charakter i daleki zasięg. Uprzemysłowienie i rozwój kapitalizmu zmieniły naturę kryzysów ekonomicznych - coraz większego znaczenia nabrały mechanizmy rządzące produkcją przemysłową. Rozwój transportu oraz unarodowienie i umiędzynarodowienie rynków spowodowały, że kryzysy ekonomiczne zaczęły mieć zasięg ponadlokalny, z czasem światowy, a stając się fazą cyklu koniunkturalnego, stopniowo nabierały charakteru okresowego.

Pierwsze masowe bezrobocie, jak odnotowano, pojawiło się w 1825 r. w Anglii. Jego bezpośrednim powodem stał się wybuch ekonomicznego kryzysu nadprodukcji, w następstwie którego gwałtownie zaczęły bankrutować mniejsze przedsiębiorstwa handlowe oraz przemysłowe. Brak systemu zabezpieczeń społecznych powodował, iż każdy zwolniony pozostawał jedynie na utrzymaniu rodziny, a jego sytuacja zawodowa nie była w żaden sposób rekompensowana przez państwo. Bezrobocie zyskało wtedy miano „wstydlivej choroby” nowoczesnego społeczeństwa.<sup>68</sup> Ogromna rola jaką wtedy na rynkach handlowych odgrywała Anglia spowodowała również kryzys w państwach ściśle z nią współpracujących tj. m.in. w Niemczech, Francji oraz Stanach Zjednoczonych.<sup>69</sup> Następny z wielkich kryzysów pojawił się w 1837 r. wraz z wprowadzeniem do produkcji maszyn, które pociągnęły za sobą spadek zapotrzebowania na siłę roboczą. Największy kryzys XIX wieku miał miejsce w 1873 r. i trwał przez siedem lat. Ekonomiczne załamanie swym zasięgiem objęło m.in.: Stany Zjednoczone, Anglię, Niemcy, Francję, Austro-Węgry, Rosję, Belgię, Włochy, Szwecję oraz Holandię. W latach osiemdziesiątych należy odnotować kolejny kryzys, którego efektem było zubożenie oraz walka robotników o swoją pracę. Ta walka jednak najczęściej była

---

<sup>68</sup> Z. Ratajczak, Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej, Katowice 1995, s. 118.

<sup>69</sup> J. Łukasiewicz J., Krach na giełdzie. Zarys historii kryzysów ekonomicznych, Warszawa 1967, s. 18 – 23.

nieefektywna, a pracownicy byli wyrzucani z przedsiębiorstw bądź zmuszani do przyjęcia gorszych warunków pracy.<sup>70</sup>

Na początku XX wieku ciągle pojawiały się zarzewia co rusz to nowych kryzysów nadprodukcji, które nie przerodziły się w masowe bezrobocie z powodu wybuchu I wojny światowej. Współczynnik stopy bezrobocia spadł gdy mężczyźni zostali wcieleni do wojska, a kobiety zajęły ich miejsce w przedsiębiorstwach. Po zakończeniu wojny struktura ta uległa gwałtownemu zachwianiu - produkcja spadła, a bezrobocie gwałtownie wzrosło. Dopiero jednak kryzys 1920 – 1921 r., który rozpoczął się w Stanach Zjednoczonych, a objął całą Europę, spowodował katastrofalny wzrost bezrobocia. Pogłębił go koniec lat dwudziestych poprzez zahamowanie inwestycji przemysłowych, spadek produkcji oraz obniżenie liczby osób zatrudnionych w przemyśle. Wysokie bezrobocie w ciągu trzech lat odnotowały Niemcy – 5,5 mln bezrobotnych, Wielka Brytania – 2,7 mln, Włochy – 1 mln, Francja – 1,4 mln, Czechosłowacja – 1 mln. Dane te są danymi oficjalnymi, co oznacza, iż w rzeczywistości było ono nawet wyższe gdyż wielu z pozbawionych zatrudnienia nie rejestrowało się. W Danii liczba robotników bez pracy wzrosła w latach 1929 – 1932 o 7600%, w Holandii o 2600%, a w Finlandii o 1200%.<sup>71</sup>

Okres II wojny światowej oraz lata pięćdziesiąte to długotrwały wzrost gospodarczy. W krajach socjalistycznych z zasady nie występowało bezrobocie, a kraje kapitalistyczne odnotowały wysokie zatrudnienie (w Wielkiej Brytanii stopa bezrobocia wahała się w granicach 1,2% do 2,6%). Pierwszy powojenny kryzys pojawił się w 1958 r., a kolejny w 1975 r. Ten ostatni doprowadził do sytuacji, w której na końcu lat siedemdziesiątych co czwarty robotnik nie posiadał zatrudnienia.

Problem bezrobocia zaczął być szczególnie palący w latach dziewięćdziesiątych, przede wszystkim w krajach przechodzących transformację systemową w kierunku gospodarki rynkowej.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> *Ibidem*, s. 63 – 64.

<sup>71</sup> J. Cieplewski, J. Kostrowicka, Z. Landan, J. Tomaszewski, *Dzieje gospodarcze świata do 1980 r.*, Warszawa 1985, s. 373 – 374.

<sup>72</sup> E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa 2002, s. 7.

### **2.3. Europejskie programy rozwiązania problemu bezrobocia**

Jednym z kierunków walki z bezrobociem stały się reformy opracowane przez Anglię oraz Francję w drugiej połowie XIX wieku, które dążyły do umiędzynarodowienia aktów prawnych związanych z rynkiem pracy. Kierując się argumentami korzystnej ekonomii oraz ochrony praw jednostki, chciały wprowadzić we wszystkich państwach, w ramach sojuszy zawieranych przez rządy tych państw, podstawowe zasady ochrony robotników, a zwłaszcza dzieci i kobiet. Celem stało się wyeliminowanie nieuczciwej międzynarodowej konkurencji, tańszej produkcji towarów (dzięki gorszym warunkom pracy) oraz niebezpiecznym ruchom rewolucyjnym, które dzięki manifestom reform socjalnych wywoływały niepokoje społeczne. Również na terenie Anglii i Francji ale także Belgii, Niemiec, Szwajcarii i Austrii pojawiło się propozycja rozwiązania problemu ochrony pracy emigrantów poprzez podpisywanie dwustronnych układów. Nawoływali do przyjęcia międzynarodowej konwencji regulującej sporne kwestie w ramach rynku pracy m.in.: wskazywali na konieczność określenia czasu pracy dorosłych, wprowadzenia ograniczenia czasu pracy dzieci oraz pracy w niebezpiecznych warunkach.

Natomiast na koniec XIX wieku w Szwajcarii oraz cesarskich Niemczech pojawiły się liczne inicjatywy organizowania międzynarodowych spotkań przedstawicieli wszystkich państw oraz wprowadzania wspólnych uregulowań prawnych na rynku pracy. Zaowocowało to pierwszą międzynarodową konferencją w Berlinie w 1880 r. w sprawie warunków pracy. Niestety wniosek Szwajcarów, by postanowienia na tego typu konferencjach były obowiązujące dla wszystkich jego uczestników, nie zyskał poparcia.

Aktywny w działaniach umiędzynarodowienia polityki społecznej stał się ruch robotniczy - I Kongres Międzynarodowego Stowarzyszenia Robotników w 1866 r. przyniósł kilkanaście propozycji reform dotyczących warunków pracy. W kolejnych latach nawoływali do ośmiogodzinnego dnia pracy, ograniczenia czasu pracy dzieci i wprowadzenia obowiązku nauki, a także wprowadzenia zakazu nocnej pracy dla dzieci oraz kobiet. Wszystkie te postulaty znalazły się w uchwałach podjętych na I Międzynarodowym Kongresie w Sprawie Ochrony Pracy w Zurychu zwołanego przez Szwajcarską Federację Robotniczą. Uchwalono również: zakaz pracy dzieci do lat 15, prawo do 8-tygodniowego urlopu macierzyńskiego, równej płacy za taką samą pracę, 44-godzinny tydzień pracy dla kobiet oraz utworzono inspekcję pracy. Efektem Kongresu było powołanie, w 1900 r. na międzynarodowej



konferencji w Paryżu, Międzynarodowego Stowarzyszenia Ochrony Prawnej Pracowników, a rok później Międzynarodowego Biura Pracy z siedzibą w Bazylei. Działo ono do wybuchu I wojny światowej i zajmowało się gromadzeniem informacji na temat warunków pracy oraz opracowaniem międzynarodowej konwencji pracy – co doprowadziło do powstania w 1919 r. Międzynarodowej Organizacji Pracy.<sup>73</sup> Tworzone przez nią konwencje stały się podstawą dla krajowych polityk społecznych, szczególnie jeśli chodzi o prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych. MOP działa do dziś a w obrębie jej zagadnień można znaleźć m.in.: kwestie związane z bezrobociem, z zatrudnianiem młodocianych pracowników, odszkodowań związanych z wypadkami oraz ubezpieczeniami chorobowymi.<sup>74</sup>

MOP zainicjowała powstanie biur pośrednictwa pracy, które zarządzane centralnie, sterowane miały być przez przedstawicieli pracodawców i robotników. Zakładano również utworzenie prywatnych biur pracy, które miałyby współdziałać z bezpłatnymi biurami publicznymi oraz wprowadzenie ubezpieczeń na wypadek bezrobocia. Założenia te jednak okazały się być mało skuteczne wobec bezrobocia lat trzydziestych, za to pozwalały na walkę z tzw. bezrobociem frykcyjnym.

MOP jest światową organizacją, w której przedstawiciele pracodawców oraz pracowników mają równe prawo z przedstawicielami rządów do kształtowania swojej polityki i programów. W 1969 r., w 50. rocznicę powstania, MOP została uhonorowana Pokojową Nagrodą Nobla za m.in.<sup>75</sup>:

- tworzenie międzynarodowego prawa pracy, w formie konwencji i zaleceń, które zawierają minimalne standardy w zakresie podstawowych praw pracowniczych: wolność związkowa, prawo do organizowania się, prawo do rokowań zbiorowych, zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej, równouprawnienie w pracy i wykonywaniu zawodu;
- oferowanie współpracy technicznej, zwłaszcza w zakresie szkolenia zawodowego i rehabilitacji zawodowej, polityki zatrudnienia, administracji pracy, prawa pracy i stosunków pracy, warunków pracy, spółdzielczości, zabezpieczenia społecznego, statystyki pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;
- promowanie rozwoju niezależnych organizacji pracodawców i pracowników, a także szkolenie członków tych organizacji.

---

<sup>73</sup> L. Dziewięcka-Bokun, op. cit., Wrocław 1998 r., str. 27 – 28.

<sup>74</sup> J. Kroszel, Polityka społeczna, Poznań - Wrocław 1997, s. 51.

<sup>75</sup> [www.mpips.org.pl](http://www.mpips.org.pl)

Przez dłuższy czas narzędziem walki z rosnącym bezrobociem była interwencja państwa w zasady rynku pracy. Kryzysy wieku XX pokazały jednak, że są to metody mało efektywne. Eksperci do spraw zatrudnienia zaczęli czynić starania w celu określenia mechanizmów, przyczyn, czynników regulujących procesy tworzenia i destrukcji miejsc pracy. Zasady promocji powstawania nowych miejsc pracy określone zostały podczas trwania Międzynarodowej Konferencji Pracy w 1964 r. - pełne, produktywne oraz swobodnie wybierane stanowiska pracy można osiągnąć dzięki polityce zatrudnienia zgodnej z ogólną polityką gospodarczą i społeczną państwa, a także poprzez wykorzystanie fiskalnych środków dla utrzymania stabilizacji i zadawalającego poziomu dochodów konsumentów.

Powstanie Unii Europejskiej zainicjowało nowe podejście do polityki społecznej, która z założenia nie ingeruje w wewnętrzne sprawy państw członkowskich w tym zakresie. Jej zadaniem jest przede wszystkim „koordynowanie narodowych polityk społecznych, przy przyjmowaniu wspólnych regulacji w zakresie koniecznym z punktu widzenia rynku wewnętrznego”.<sup>76</sup> Zasada subsydiarności, którą w swym działaniu kieruje się Unia stanowi, iż Wspólnota będzie działała w zakresie, który nie należy do jej bezpośrednich kompetencji, tylko w wypadku, gdy konkretne działania i cele nie mogą być wystarczająco dobrze zrealizowane i samodzielnie osiągnięte przez państwa członkowskie. Zasada subsydiarności gwarantuje więc zapobieganie nadmiernej interwencji Wspólnoty, a także rozwija działalność władz lokalnych i samorządowych państw członkowskich oraz euroregionów.

Jednym z pierwszych programów, którego celem była walka z rosnącym bezrobociem, był ogłoszony - przez Międzynarodową Organizację Pracy, w 1950 r., w Genewie - program **Action against Unemployment**. Zakładając, iż bezrobocie jest jednym z największych powojennych problemów Europy uznano, że walka z nim jest najważniejszym celem zmian w rekonstruowanej gospodarce. Ekonomisci uznali iż „poziom zatrudnienia stanowi funkcję poziomu produkcji, a poziom produkcji zależy od możliwości sprzedaży, którą determinuje popyt. Źródłem bezrobocia jest głównie zbyt niski popyt efektywny. Jeżeli chce się utrzymać pełne zatrudnienie, należy go stymulować tak, aby na rynku nie występował niedobór miejsc pracy.”<sup>77</sup> Popyt został uzależniony od: inwestycji prywatnych i publicznych, konsumpcji i spożycia zbiorowego. Aby stymulować inwestycje prywatne program zakładał iż rządy państw: zwiększą dostępność przedsiębiorcom do kredytów oraz

---

<sup>76</sup> J. Ruszkowski, E. Górnicz, M. Żurek, Leksykon integracji europejskiej, Warszawa 1998, s. 159.

<sup>77</sup> M. Kabaj, op. cit., Warszawa 2004, s. 22.

obniżą stopy procentowe, a nawet staną się gwarantem dla kredytów długoterminowych; wprowadzą ulgi podatkowe stymulujące inwestycje i rozwój; wyrażą zgodę na wyższe stawki amortyzacyjne w przypadku nowych inwestycji; wprowadzą lepsze warunki rozwoju dla małych przedsiębiorstw nawet poprzez subsydiowanie zatrudnienia w sytuacjach kryzysowych. Jeśli brakuje koniunktury na inwestycje prywatne, by zapłacić lukę w gospodarce, pojawić się powinny inwestycje publiczne tzw. społecznie użyteczne, do których można zaliczyć roboty publiczne, budownictwo mieszkaniowe, budownictwo infrastruktury komunikacyjnej, wszelkiego rodzaju modernizacje, dzięki którym powstają nowe miejsca pracy. Natomiast stymulowanie wzrostu konsumpcji można uzyskać poprzez obniżenie podatków dochodowych szczególnie dla grupy osób, które ze względu na niskie zarobki nie do końca realizują swoje potrzeby ze względów oszczędnościowych. Inną metodą jest gwarantowanie ceny minimalnej oraz dochodu minimalnego. Poza tym program przypomniał, iż każde z państw w walce z bezrobociem ma do wyboru szeroki wachlarz aktywnych form walki takich jak m.in.: organizację szkoleń, kursów czy pośrednictwo pracy.

W latach siedemdziesiątych powstał **Światowy Program Zatrudnienia** (uchwalony na Światowej Konferencji Zatrudnienia w Genewie, w 1976 r.), zakładający dążenia do rozwoju wszystkich krajów, także tych słabiej rozwijających się. Walka z bezrobociem stała się najważniejszym środkiem w polityce społecznej dla osiągnięcia celu - uzyskania odpowiednich dochodów, które umożliwiłyby realizację potrzeb. ŚPZ zainicjował opracowywanie regionalnych i narodowych programów tworzenia nowych miejsc pracy. Pojawiły się też pierwsze badania poświęcone problemom zatrudnienia, promowaniu tworzenia nowych miejsc pracy oraz wzrostowi gospodarczemu.

W latach dziewięćdziesiątych, wraz z postępującą globalizacją problem bezrobocia stał się jeszcze bardziej ewidentny. Główny nacisk zaczęto kłaść na promowanie zatrudnienia oraz wąsko pojętą walkę z bezrobociem. Międzynarodowe organizacje rozpoczęły agitację wśród państw słabiej rozwiniętych gospodarczo, by umieściły kwestię zatrudnienia w centralnym punkcie działań. Najwyższa stopa bezrobocia pojawiła się na skutek recesji gospodarczej i dotknęła nawet te dziedziny życia społecznego, które do tej pory uznawane były za wolne od tego zagrożenia tj.: sektor usług, handel oraz oświatę. Każda z gospodarek światowych odnotowała wtedy kryzys - nawet japońska. Zainteresowanie japońskich

korporacji zatrudnieniem absolwentów uczelni było w latach dziewięćdziesiątych było na najniższym poziomie od czasów wojny.<sup>78</sup>

Współczesne bezrobocie różni się od bezrobocia lat trzydziestych a także wcześniejszych. Tamto było skutkiem kolejnych kryzysów gospodarczych i miało charakter przejściowy. Obecne bezrobocie nabrało już wymiaru trwałego oraz strukturalnego. Jego struktura w krajach UE jest w większości bardzo podobna. Do grup zagrożonych utratą zatrudnienia należą osoby: z niskimi kwalifikacjami, młodzież, osoby powyżej 50 roku życia oraz mniejszości etniczne. Problemem staje się również coraz dłuższy okres pozostawania, bez zatrudnienia coraz większej liczby osób oraz wyrównanie różnic międzyregionalnych w poziomie życia oraz rozwoju gospodarczego pomiędzy członkami Wspólnoty. Unia stara się rozwiązywać te problemy przede wszystkim poprzez planowane, finansowane i realizowane programy oraz projekty pomocowe. Za pomocą funduszy strukturalnych najbiedniejsze regiony mają szansę na próbę dołączenia do czołówki wysokorozwiniętych gospodarczo krajów UE.

Najważniejszymi problemami Wspólnoty związanymi z bezrobociem są: niski wzrost zatrudnienia – zjawisko jobless growth, czyli wzrost bezzatrudnieniowy; masowe bezrobocie – szczególnie wśród młodzieży oraz rekordowe bezrobocie długookresowe – co drugi bezrobotny pozostaje bez pracy 12 miesięcy i dłużej. Pociąga to za sobą wysokie nakłady finansowe, które negatywnie wpływają na konkurencyjność państw zrzeszonych w Unii na międzynarodowych arenach gospodarczych, jak również wywołuje negatywne skutki społeczne, polityczne i moralne. Strategia zatrudnienia opisana w Białej Księdze z 1994 r. zakładała przede wszystkim wzrost liczby nowych miejsc pracy, usunięcie antybodźców finansowych, promowanie zatrudnienia poprzez reformę podatków oraz systemu fiskalnego, wzrost inwestycji w zasoby ludzkie, obniżenie pośrednich kosztów pracy polegające na spadku obciążeń wynagrodzeń na rzecz ubezpieczeń społecznych.<sup>79</sup>

Kwestia społeczna bezrobocia, na znaczeniu zyskała po konferencji w Essen (1994 r.). Podjęto wówczas decyzję iż grupą najbardziej zagrożoną bezrobociem jest młodzież i do niej skierowany został **program Youth Start**, który prowadzony w okresie 1994 - 1999 r. miał na celu zwiększanie szans startu życiowego młodzieży poniżej 20 roku życia poprzez kształcenie zawodowe oraz podnoszenie kwalifikacji. Cel Youth Start odzwierciedla problem ekskluzji

---

<sup>78</sup> J. Rifkin, Koniec pracy – schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej, Wrocław 2003, s. 254.

<sup>79</sup> M. Kabaj, Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w UE i w Polsce, Warszawa 2004, s. 40.

młodzieży z procesu edukacji, szkoleń i rynku pracy. Różne kraje wyznaczyły różne priorytetowe działania w ramach powyższego celu: w Szwecji, Grecji i Wielkiej Brytanii około połowa projektów skupiła się na bezrobotnej młodzieży jako całości, podczas gdy w Irlandii i Belgii działania wymierzone zostały głównie w młodzież pozbawioną kwalifikacji. Natomiast w Danii i we Włoszech działaniem objęto niewykształconą młodzież proponując jej liczne szkolenia.

W tym samym czasie, zrealizowano jeszcze trzy inne programy: **Employment – Now** (dotacja w wysokości 370 mln euro), **Employment – Horizon** (730 mln euro) oraz **Adapt**. Pierwszy z programów miał na celu zmniejszenia poziomu bezrobocia wśród kobiet i podwyższenie ich statusu zawodowego - inicjatywa zakładała pomoc w zdobywaniu kwalifikacji i poprawę perspektyw w pracy. Drugi miał za zadanie ułatwienie dostępu do rynków pracy osobom niepełnosprawnym. Natomiast celem trzeciej z inicjatyw było przystosowanie siły roboczej do zmian zachodzących w przemyśle. Wszystkie te inicjatywy realizowane były do 1999 r. Następnie, decyzją członków Unii, sformułowano nowy plan na kolejne lata - tzw. inicjatywę EQUAL. Wprowadzenie tylko jednej (a nie jak wcześniej kilku) inicjatywy argumentowano możliwością lepszej koordynacji działań i koncentracji środków. EQUAL jest realizowana w partnerstwie z krajami członkowskimi, a przyznany jej fundusz przekracza ponad dwukrotnie środki wydane w ramach wcześniejszych inicjatyw – 2,85 mld euro. Aby realizacja projektów w ramach EQUAL przebiegała sprawnie powołano do życia programy, których zadaniem jest koordynacja działań członków Wspólnoty. Pierwszym

z takich programów jest MISEP (Mutual information system on employment policies) – System wzajemnego informowania się o polityce zatrudnienia; drugi z nich to SYSDERM (European system of documentation on employment) – Europejski system dokumentacji zatrudnienia.

W 1995 r. Kopenhaski Światowy Szczyt Rozwoju Społecznego zaakceptował **Kopenhaski Program Promowania Zatrudnienia i Ograniczenia Bezrobocia** w ramach Deklaracji i Programu Działania Rozwoju Społecznego. Program ten nakładał na rządy państw prawo i obowiązek zapewnienia pracy wszystkim obywatelom krajów poprzez wzrost produkcji oraz tworzenie nowych miejsc pracy. Przypominał o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn na rynkach pracy, a walce z bezrobociem nadał charakter priorytetowych działań społeczno-gospodarczych. Pamiętając o tym, że gospodarka tworzy nowe miejsca pracy, twórcy programu zalecali dążenia do rozwoju gospodarczego, popieranego wzrostem

inwestycji, rozwojem infrastruktury, programami szkoleń zawodowych, a także likwidację przeszkód jakie pojawiają się na drodze rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Zainicjowano również opracowywanie przez wszystkie państwa – sygnatariuszy porozumienia – narodowych programów strategii przeciwdziałania bezrobociu i ubóstwu.

Kolejnym krokiem stało się nadzwyczajne posiedzenie Rady Europejskiej w Luksemburgu pod koniec 1997 r. poświęcone polityce zatrudnienia. W trakcie jego trwania przywódcy państw członkowskich uznali bezrobocie za problem „unijny”. Wynikiem tego był tzw. proces luksemburski (The Luxembourg Process) odzwierciedlający nową kompleksową strategię w dziedzinie walki z bezrobociem. Od tej pory zadania ukierunkowane na walkę z bezrobociem miały być monitorowane przez Radę Europejską poprzez Narodowe Plany Działań na rzecz zatrudnienia.

W trakcie posiedzenia Rady Europejskiej w Luksemburgu podpisany został **Układ Amsterdamski**, który zakładał promocję polityki zatrudnienia oraz mobilizację w kierunku zajęcia się problemami rynku pracy. Misją UE stało się zapewnienie wysokiego poziomu zatrudnienia oraz opieki społecznej. Układ stworzył ramy oraz wzory dla krajowego ustawodawstwa w dziedzinie prawa pracy i spraw socjalnych.

Stwierdzono, że bezrobocie w krajach Unii stanowi ogromne wyzwanie, a strategia jego obniżania wymaga „nowego podejścia” do problemu. Owe nowe podejście oznaczało przede wszystkim działania na rzecz koordynacji polityki zatrudnienia w państwach członkowskich poprzez utworzenie komitetu zatrudnienia o charakterze doradczym. Organizacja polityki zatrudnienia miała się wzorować na wspólnej polityce gospodarczej, przygotowującej „Piętnastkę” do unii gospodarczej i walutowej. Jeszcze w tym samym roku na specjalnym posiedzeniu Rady Europy w Luksemburgu zdefiniowano europejską strategię zatrudnienia, która za zadania ma zrealizować cztery podstawowe cele (tzw. „cztery filary”).

1. **Filar pierwszy** – działania zwiększające szansę zatrudnienia – (employability).

Działania te miały następujące cele:

- ograniczenie ryzyka bezrobocia długookresowego poprzez rozwój edukacji zawodowej osób młodych oraz starszych adresowanej do wchodzących na rynek pracy, bezrobotnych i podlegających restrukturyzacji;
- ograniczenie biernej pomocy dla bezrobotnych (zasiłków) na rzecz pomocy szkoleniowej oraz innych aktywnych programów rynku pracy;

- rozwój współpracy i partnerstwa różnych instytucji w działaniach szkoleniowych dla młodych oraz programów kształcenia przez całe życie;
- opracowanie programów informacyjnych i doradczych dla absolwentów, pozwalających im podjąć decyzje albo co do dalszego kształcenia, albo wejścia na rynek pracy.<sup>80</sup>

W ramach założeń tego filaru państwa członkowskie UE mają za zadanie zwalczać bezrobocie wśród młodzieży oraz bezrobocie długookresowe. Na nadzwyczajnym szczycie w Lizbonie postanowiono, iż w ciągu pięciu lat wszystkie państwa członkowskie mają być zdolne do umożliwienia nowego startu młodym ludziom poszukującym pracy, przed upływem sześciu miesięcy pozostawania przez nich bez pracy, a wszystkim dorosłym - przed upływem roku. Ten nowy start może polegać na podjęciu nauki, przeszkoleniu, praktykach zawodowych, uzyskaniu docelowej pracy itd.

Również w ramach pierwszego filaru mieści się decyzja stopniowego przechodzenia od pasywnych do aktywnych metod zwalczania bezrobocia. Państwa członkowskie Unii postawiły sobie za cel stworzenie możliwości korzystania z aktywnych form zwalczania bezrobocia dla co najmniej 20% bezrobotnych. Samo państwo ze względu na ograniczone środki finansowe nie jest jednak w stanie osiągnąć pożądaných rezultatów. Dlatego też zachęca się partnerów społecznych, na różnych szczeblach, do zawierania stosownych porozumień. Ich celem jest zwiększenie możliwości szkolenia, zdobywania doświadczeń w pracy, na praktykach, a także tworzenia możliwości kształcenia ustawicznego.

Kolejnym kierunkiem działań jest ułatwienie młodzieży przejścia od nauki do rynku pracy. W tym celu niezbędna jest poprawa jakości systemów nauczania i wyposażenie uczniów w umiejętności, które umożliwią im dostosowanie się do ciągle zachodzących zmian w technologii i w otoczeniu gospodarczym. Ważne staje się, wykształcenie postawy permanentnego doskonalenia swoich umiejętności oraz wiedzy wśród młodzieży.

**2. Filar drugi** – działania wspierające przedsiębiorczość, polegające na redukcji kosztów administracyjnych oraz innych obciążeń administracyjnych wobec firm; tworzeniu motywacji do samozatrudnienia; promocji zatrudnienia poprzez rozwój społecznych instytucji pozarządowych na poziomie lokalnym; redukcji kosztów pracy poprzez m.in. sprawdzenie możliwości obniżenia wysokości podatku VAT w sektorach pracointensywnych.<sup>81</sup>

<sup>80</sup> S. Golinowska, op. cit., Warszawa 2000, s. 145.

<sup>81</sup> *Ibidem*, s. 146.

Politycy doskonale zdają sobie sprawę, iż wzrost liczby, lepszych miejsc pracy jest możliwy tylko w warunkach korzystnego klimatu dla rozwoju biznesu. W tym kierunku rząd może wykorzystać liczne działania, poczynając od ułatwienia podejmowania działalności gospodarczej (m.in. poprzez lepszy dostęp europejskich firm do kapitału ryzyka, nowe linie kredytowe oferowane przez Europejski Bank Inwestycyjny, zniesienie uciążliwych formalności biurokratycznych, stworzenie zachęt - również podatkowych - dla samozatrudnienia itd.), poprzez zbadanie i wykorzystanie wszelkich możliwości tworzenia miejsc pracy na szczeblu lokalnym, m.in. w celu zaspokojenia potrzeb miejscowych społeczności, a kończąc na odpowiednim dostosowaniu systemu podatkowego do potrzeb tworzenia zatrudnienia.

**3. Filar trzeci** – działania pobudzające i wspierające adaptacyjność (adaptability), dzięki wprowadzeniu reform ukierunkowanych na: unowocześnienie organizacji pracy, ze szczególnym akcentem na zagadnienia czasu pracy oraz różnych form wykonywania pracy; unowocześnienie kontraktów o pracę; promowanie i wspieranie szkoleń realizowanych w ramach firm.<sup>82</sup>

Dążenie do pełnego zatrudnienia wymaga większej, niż obecnie, zdolności adaptacyjnej do nowych warunków zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Trzeci filar polityki zatrudnienia koncentruje się więc na umiejętnościach adaptacyjnych obu stron do zmian zachodzących w technologii oraz na rynku, przeprowadzeniu restrukturyzacji i tworzeniu nowych produktów a także usług. Zmierza do zmian organizacji pracy, metod pracy i rodzajów umów o pracę, a także gotowości do organizowania oraz uczestniczenia w szkoleniach. W ramach tego filaru dąży się do osiągnięcia nowego poziomu równowagi pomiędzy zgłaszaną przez biznes potrzebą uelastycznienia stosunku pracy, a potrzebą bezpieczeństwa ze strony pracowników. Partnerzy społeczni są zachęceni do zawierania różnego rodzaju porozumień stwarzających podstawę do unowocześnienia organizacji pracy, w tym wprowadzenia elastycznych umów o pracę oraz całkiem nowych rozwiązań w tej kwestii. Rządy państw członkowskich są zobowiązane, ze swej strony, do wprowadzania do swego porządku prawnego bardziej elastycznych rozwiązań odnoszących się do pracy.

---

<sup>82</sup> *Ibidem.*



4. **Filar czwarty** – tworzenie równych szans na pracę (equal opportunities). Unia Europejska tradycyjnie już zwraca szczególną uwagę na: likwidację nierówności szans i warunków pracy w przekroju płci; tworzenie warunków do godzenia życia rodzinnego z zawodowym; kreowanie warunków do ponownego wejścia na rynek pracy po okresie przerwy; tworzenie możliwości i odpowiednich warunków pracy dla mniej sprawnych.<sup>83</sup>

Czwarty filar ma na celu wspomaganie zmian zachodzących w europejskich społeczeństwach w kierunku pełnego przestrzegania zasady równości płci w odniesieniu do pracy. Efektem tych zmian powinno być zwiększenie aktywności zawodowej kobiet, a więc wzrost ich stopy zatrudnienia. Ma to istotne znaczenie w kontekście starzenia się europejskich społeczeństw i obaw o trwałość systemów emerytalnych. Chodzi też o lepsze zrównoważenie udziału kobiet w zatrudnieniu w poszczególnych sektorach gospodarki. Do ważnych kierunków działań w ramach czwartego filaru należy rozwój usług zapewniających opiekę nad dziećmi i osobami starszymi, a także wszelkie programy ułatwiające kobietom powrót, po dłuższej przerwie, do aktywności zawodowej.

Poza zapewnieniem równości szans kobiet i mężczyzn, w czwartym filarze mieszczą się również działania na rzecz integracji społecznej i zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Proces Luksemburski nie ustalił zasad prawnie wiążących państwa członkowskie, pozostawiając je nadal odpowiedzialnymi za wewnętrzną politykę zatrudnienia. Położył natomiast nacisk na spójność pomiędzy planami poprzez sam fakt przeglądu działań krajowych. Proponuje wprowadzenie, wspomnianych już wcześniej, narodowych programów działania – National Action Plan (NAP), których przebieg oraz efekty są dyskutowane zarówno przez Komisję Europejską, jak i kraje członkowskie. Instytucje, takie jak Parlament Europejski, Komitet Ekonomiczno-Społeczny czy Komitet Regionów, mają wpływ na przyjęcie wytycznych. Bezpośrednio zaangażowani w ten proces są partnerzy społeczni, władze lokalne, regionalne i społeczeństwo obywatelskie – dzięki temu istnieje realny podział ról pomiędzy poziomem Unii Europejskiej, a poziomem regionalnym. Odzwierciedla on w udany sposób jedną z podstawowych zasad Unii - subsydiarność - wszelkie decyzje podejmowane są, o ile jest to możliwe, jak najbliżej obywatela (od poziomu lokalnego do poziomu UE).

---

<sup>83</sup> *Ibidem.*

Celem strategicznym Narodowego Planu Rozwoju jest „rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zdolnej do długofalowego, harmonijnego rozwoju, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym. NPR integruje polityki sektorowe oraz uwzględnia potrzeby rozwojowe poszczególnych regionów zapewniając spójność z politykami krajowymi i regionalnymi oraz strategiami sektorowymi, ponadto jest zgodny z podstawowymi kierunkami rozwoju wynikającymi z polityk wspólnotowych”.<sup>84</sup>

Na mocy Traktatu Amsterdamskiego, w styczniu 2000 r. stworzony został Komitet ds. Zatrudnienia (Employment Committee), który zastąpił istniejący wcześniej Komitet ds. Zatrudnienia i Rynku Pracy (Employment and the Labour Market Committee). W skład Komitetu ds. Zatrudnienia wchodzi po dwie osoby z każdego państwa członkowskiego i z Komisji Europejskiej. Komitet ma charakter doradczy, a jego głównym zadaniem jest dbałość o koordynację polityki zatrudnienia państw członkowskich Wspólnoty oraz obserwacja sytuacji w dziedzinie zatrudnienia.

Kolejne postanowienia dotyczące wspólnotowej strategii w dziedzinie zatrudnienia zostały rozwinięte i skonsolidowane na szczytach UE w Cardiff (w czerwcu 1998 r.) oraz Kolonii (w czerwcu 1999 r.). Rada Europejska na posiedzeniu w Cardiff zwróciła szczególną uwagę na znaczenie trwałego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego, w tworzeniu sprzyjających warunków na rynku pracy. Jako cel nadrzędny ustaliła walkę z rosnącym bezrobociem poprzez odbiurokratyzowanie gospodarki na szczeblach krajowym i wspólnotowym. Dzięki temu miało ulec zmniejszeniu obciążenie małych, utrzymujących liczne miejsca pracy firm, oraz ułatwić powstawanie nowych przedsiębiorstw. Poza tym dążono do podniesienia konkurencyjności gospodarek państw członkowskich oraz zwiększenia efektywności funkcjonowania wspólnego rynku towarów, usług i kapitału. Działania wynikające z takiego podejścia określane są jako „**proces z Cardiff**” (The Cardiff Process).

Rok później na szczycie w Kolonii zdecydowano o powstaniu Europejskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia (European Employment Pact) - wspólnej płaszczyzny porozumienia w dążeniu do pobudzenia wzrostu gospodarczego, który miał doprowadzić do powstania nowych miejsc pracy. W pakcie silnie została podkreślona:

---

<sup>84</sup> w Europejski Fundusz Społeczny w Polsce – poradnik dla projektodawców, Warszawa 2004, s. 8.

- potrzeba odpowiednio zróżnicowanej polityki makroekonomicznej, w tym: polityki finansowej, która musi uwzględniać rygory stabilizacji wynikające z Unii Gospodarczej i Walutowej, a zarazem kierować fundusze publiczne na inwestycje oraz tworzenie konkurencyjnych miejsc pracy;
- utrzymywanie podwyżek płac w odpowiedniej proporcji do wzrostu wydajności;
- polityka pieniężna ukierunkowana na stabilność cen;
- potrzeba ścisłego dialogu na tematy związane z polityką fiskalną i pieniężną pomiędzy partnerami społecznymi a władzami.

Działania podejmowane na podstawie tych założeń określane są jako „**proces z Kolonii**” (The Cologne Process).

Trudna sytuacja na rynku europejskim w latach dziewięćdziesiątych zmusiła rządy do skoordynowania polityki gospodarczej w celu wzrostu gospodarczego oraz promocji zatrudnienia m.in. poprzez: rozwój infrastruktury, ochronę środowiska, nowe programy badań, które wpływają na konkurencyjność gospodarczą, poprawę poziomu życia, a także warunków i jakości pracy. Poza tym eksperci stwierdzili iż „rezerwy budżetowe nie powinny być wykorzystane do obniżenia podatków, ale na finansowanie programów gospodarczych zmierzających do zmniejszenia bezrobocia długookresowego”.<sup>85</sup> Aktywna polityka rynku pracy miała skupić swe działania przede wszystkim na obszarach o dużym bezrobociu oraz grupach wysokiego ryzyka tj. zwiększenie możliwości zatrudnienia ludzi młodych i długookresowo bezrobotnych. W 1998 r. w Hadze premier Wielkiej Brytanii T. Blaire określił główne cele jakimi powinna się kierować Unia w walce z rosnącym bezrobociem:

- programy finansowane z EFS dotyczące młodzieży powinny koncentrować się na szkoleniu ustawicznym, zwiększonym uczestnictwie młodych ludzi w życiu społecznym oraz kształtowaniu zdolności do podejmowania pracy;
- wydatki przeznaczane na walkę z bezrobociem muszą być wykorzystane jedynie w ramach aktywnej polityki zatrudnienia a nie osłon socjalnych;
- poprzez rozwój małych i średnich przedsiębiorstw najłatwiej jest obniżyć poziom bezrobocia, gdyż przede wszystkim ten sektor tworzy najwięcej nowych miejsc pracy, w związku z tym należy stworzyć warunki by to właśnie on rozwijał się najdynamiczniej.

---

<sup>85</sup> M. Kabaj, op. cit., Warszawa 2004, s. 75 – 76.

W marcu 2000 r. na szczycie państw UE została przyjęta tzw. **Strategia Lizbońska**, która wyznaczyła nowe cele społeczno-gospodarcze i środki dla ich realizacji dla poszerzonej o nowych członków Wspólnoty na okres 10 lat. Stała się ona kompleksowym programem współzależnych reform, których przeprowadzenie przez wszystkie państwa członkowskie miały dać pożądany efekt wzrostu gospodarczego oraz zatrudnienia. Celem wytycznych zawartych w Strategii jest uczynienie z Unii „najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej, opartej na wiedzy gospodarki na świecie, zdolnej do trwałego rozwoju, tworzącej większą liczbę lepszych miejsc pracy oraz charakteryzującej się większą spójnością społeczną”.<sup>86</sup> Zdecydowana większość działań programu związanych jest z modernizacją polityki zatrudnienia oraz z kreowaniem pozytywnych zmian na rynku pracy. Zakładanym celem do realizacji do 2010 r. jest utworzenie 20 mln nowych miejsc pracy oraz zwiększenia zatrudnienia do 70%. Obecnie, wiadomo już, że cele te będzie bardzo trudno osiągnąć. Zgodnie z opublikowanym w 2004 r. Raportem, który powstał pod przewodnictwem premiera Holandii Wima Koka, coraz większa staje się przepaść pomiędzy rozwijającymi się Stanami Zjednoczonymi a tkwiącą w marazmie kryzysu Europą. Bezrobocie nadal jest wysokie, a przyrost naturalny cały czas pozostaje na niepokojąco niskim poziomie, co prowadzi do starzenia się całego społeczeństwa. Wnioski jakie podaje Raport to przede wszystkim nieodpowiednie działania wśród państw członkowskich odpowiedzialnych za wdrażanie założeń Strategii Lizbońskiej na własnym terenie. Konieczne stają się reformy powodujące wzrost gospodarczy oraz zatrudnienia. „Przyspieszenie tempa wzrostu i wzrostu zatrudnienia są niezbędne dla większej społecznej spójności i trwałości środowiska naturalnego. Z kolei wyższa spójność społeczna i zrównoważone środowisko naturalne przyczyniają się do wyższego wzrostu i wzrostu zatrudnienia.”<sup>87</sup> W tym celu należy przeprowadzić szereg współzależnych inicjatyw oraz zmian strukturalnych, które będą swym zasięgiem obejmować wszystkie kraje członkowskie, a zostaną one ukierunkowane na wyszczególnione obszary<sup>88</sup>:

- społeczeństwo oparte na wiedzy – (knowledge society) zwiększenie atrakcyjności Europy dla naukowców, lepsze wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych;

---

<sup>86</sup> *Ibidem*, s. 73.

<sup>87</sup> M. Sulmicka, Strategia Lizbońska – nowe wyzwania, „Polityka Społeczna”, nr 1, 2005 r., s. 1.

<sup>88</sup> *Ibidem*, s. 1 – 2.

- rynek wewnętrzny – (internal market) dokończenie tworzenia rynku wewnętrznego dla swobodnego przepływu towarów i usług oraz przyspieszenie realizacji jednolitego rynku usług;
- klimat dla biznesu – (business climate) ograniczenie biurokracji, poprawa legislacji, ułatwienie powstawania nowych przedsiębiorstw, tworzenie przyjaznego środowiska dla działalności gospodarczej;
- rynek pracy – (labour market) opracowanie w zakresie kształcenia ustawicznego oraz aktywności zawodowej młodych ludzi a także osób starszych, wspieranie partnerstwa na rzecz wzrostu i zatrudnienia;
- środowisko naturalne – (enviromental sustainability) promowanie nowych rozwiązań ekologicznych oraz tzw. „przemysłów ekologicznych”.

Z Raportu Wima Koka wynika, iż na szczególną uwagę zasługuje obszar rynku pracy. Dla Polski, ze względu na jedną z najwyższych notowanych w Zjednoczonej Europie stóp bezrobocia, staje się ten obszar działań najważniejszą kwestią. Cele jakie stawia raport to przede wszystkim wzrost ogólnej stopy zatrudnienia do 70% w 2010 r., stopy zatrudnienia kobiet do 60%, starszych pracowników do 50%. Unijny rynek pracy dzięki reformom jakie przeprowadziło większość krajów rozwija się dość prężnie. Elastyczne i efektywne reformy doprowadziły do wzrostu zatrudnienia w starej Unii – w latach 2000 – 2004 powstało 6 mln nowych miejsc pracy. Nie są to jednak tzw. „dobre” miejsca pracy, gdyż w większości to zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w pracach o niskiej jakości. Na poprawę tej sytuacji powinny wpłynąć tworzone, wieloletnie programy adaptacyjności biznesu, które mają upowszechnić układy zbiorowe oraz kształcenie ustawiczne, poprawić produktywność, a także elastyczność organizacji pracy. W dalszym ciągu należy promować usuwanie przeszkód dla kobiet podejmujących pracę – często są one dyskryminowane na rynkach pracy poprzez brak dostępu do awansów zawodowych czy niższy poziom wynagrodzeń w stosunku do mężczyzn wykonujących te samą pracę. Wysoki poziom zatrudnienia jest niezbędny dla osiągnięcia spójności społecznej całej UE oraz eliminację ubóstwa i wprowadzenie stabilności socjalnej oraz finansowej.

W 2003 r. Rada Wspólnoty na podstawie Układu Amsterdamskiego zainicjowała **Europejską Strategię Zatrudnienia**, która w pierwszej dekadzie XXI wieku zakłada: zawarcie Trójstronnego Programu dla Wzrostu Zatrudnienia; zintensyfikowanie deregulacji i reform rynku pracy; ustanowienie przez Komisję grupy ekspertów do spraw zatrudnienia

(European Employment Taskforce). Zadaniem grupy ekspertów jest badanie czynników wpływających na tworzenie i likwidację miejsc pracy, opracowanie strategii i narzędzi promowania zatrudnienia oraz reform polityki rynku pracy. Najważniejszym przesłaniem na XXI wiek jest przejście od wzrostu bezzatrudnieniowego do prozatrudnieniowego. UE walczy z bezrobociem m.in. poprzez: zwiększenie tempa wzrostu gospodarczego, zmniejszenie kosztów pracy, obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne i kosztów zwolnień z pracy, wprowadzenie możliwości zatrudnienia na czas określony, zmniejszenie oprocentowania kredytów, dzięki czemu następuje wzrost inwestycji i zainteresowania rozwojem przedsiębiorczości, zwiększenie środków na aktywne programy rynku pracy.<sup>89</sup>

Realizacja Europejskiej Strategii Zatrudnienia, w ramach której koordynowane są narodowe polityki zatrudnienia, ma zapobiegać likwidacji miejsc pracy oraz dostosowywać kwalifikacje pracowników do zmieniających się warunków na rynku pracy. Cele oddziaływania polityki zatrudnienia w ramach Strategii podzielono na pięć obszarów<sup>90</sup>:

1. rozwijanie i promowanie aktywnej polityki rynku pracy – ma ona pomóc szczególnie tym, którzy zostali wykluczeni z rynku pracy, po to, by ich bezrobocie nie przeszło w bezrobocie długoterminowe. Należy aktywizować młodych ludzi, kobiety oraz inwalidów czyli jednostki pochodzące z grup ryzyka poprzez indywidualne rozmowy, diagnozowanie sytuacji, szkolenia, doradztwo zawodowe oraz pomoc w poszukiwaniu pracy. Działania te osiągają szczególnie duże sukcesy w stosunku do młodych ludzi, których aktywizacja jest bardzo pożądana gdyż według najnowszych danych statystycznych, stanowią oni średnio 1/3 osób pozbawionych zatrudnienia;
2. promowanie równych szans dla wszystkich w dostępie do rynku pracy, ze szczególnym naciskiem na osoby narażone na wykluczenie społeczne – do tej grupy należą osoby niepełnosprawne, mniejszości etniczne oraz wszystkie jednostki narażone na trudności w znalezieniu zatrudnienia. Ich wsparcie koncentruje się na tworzeniu mieszanych form pomocy – aktywnych wraz z programami zapobiegawczymi ułatwiającymi im wejście na rynek pracy. Duży udział w tym obszarze mają organizacje lokalne oraz pozarządowe, gdyż to one najlepiej diagnozują problemy oraz potrzeby osób mieszkających na terenie ich działania;
3. promowanie i poprawa szkoleń, edukacji i doradztwa w ramach polityki ustawicznego kształcenia – przez co osiąga się integrację z potrzebami rynku pracy, poprawę

---

<sup>89</sup> J. Hybel, *Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju rynku pracy w Polsce w perspektywie integracji z Unią Europejską*, Warszawa 2003, s. 134.

<sup>90</sup> K. Sobotka, *Europejski Fundusz Społeczny*, Łódź 2000, s. 27 – 31.

zdolności do zatrudnienia oraz promuje mobilność, a także aktywność zawodową, uściśla współdziałanie między instytucjami oświaty a rynkiem pracy. Działania w ramach tego punktu mają za zadanie lepszą koordynację umiejętności, jakie nabywają młodzi ludzie w trakcie procesu edukacji z wymogami jakie stawia przed nimi rynek pracy;

4. promowanie wykwalifikowanej, wykszcolonej i dającej się adaptować siły roboczej, kształtowanie innowacji i zdolności organizacji pracy, rozwijanie przedsiębiorczości oraz warunków ułatwiających tworzenie miejsc pracy, jak również doskonalenie umiejętności i stymulowanie potencjału ludzkiego w dziedzinie badań, nauki i technologii – działania w ramach tego celu kierowane są głównie w kierunku lepszego przystosowania umiejętności pracowników do warunków rynku pracy, kształtowania postaw przedsiębiorczości oraz tworzenia większej ilości nowych miejsc pracy;
5. szczególne działania na rzecz poprawy dostępu i udziału kobiet w rynku pracy, w tym rozwoju zawodowego, dostępu do nowych form pracy oraz możliwości zakładania firm, jak również na rzecz zmniejszania segregacji rynku pracy ze względu na płeć.

Obecne zadania dla wspólnotowej polityki zatrudnienia to m.in.: przejście do gospodarki opartej na wiedzy i technologiach; zwiększenie możliwości dostępu do nowoczesnych rozwiązań technologicznych; zmodernizowanie europejskiego modelu socjalnego w kierunku elastycznych form zatrudnienia oraz zdobywania wykształcenia; zreformowanie w celu ułatwienia rozpoczęcia, a następnie prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Realizacja kolejnych zadań ma doprowadzić do stworzenia aktywnego państwa opiekuńczego. Promowane są przede wszystkim działania nowe, innowacyjne, odważne projekty, które proponują dotychczas niestosowane rozwiązania. Międzynarodowa wymiana doświadczeń stała się elementem walki z bezrobociem. Z drugiej strony do działań wciągnięci zostali liczni partnerzy społeczni, tacy jak władza publiczna, samorządowa, służby zatrudnienia, organizacje pozarządowe, przedstawiciele małych i średnich przedsiębiorstw, a także podmioty sektora społecznego. Muszą się one zmierzyć z takimi kwestiami polityki zatrudnienia jak<sup>91</sup>:

- walka z bezrobociem młodzieży oraz z bezrobociem długotrwałym – zjawisko to zostało uznane za najbardziej zagrażające stabilnej sytuacji społeczno-ekonomicznej społeczeństwa, w związku z czym na każde państwo członkowskie został nałożony

obowiązek umożliwienia znalezienia zatrudnienia przez młodych bezrobotnych (w wieku 18 – 24 lat) w okresie do 6 miesięcy bądź podjęcie przez nich szkolenia, przeszkolenia bądź innej formy aktywności, która pozwoli na znalezienie zatrudnienia. Natomiast dla osób które nie mieszczą się w kategorii „młodych bezrobotnych” w okresie do 12 miesięcy;

- wsparcie dla aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, uznanym za najlepsze metody walki z tym zjawiskiem;
- wsparcie dialogu społecznego – popieranie zaangażowania różnego typu organizacji społecznych, związków zawodowych, organizacji zrzeszających pracodawców w działania na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy;
- ułatwienie przejścia pomiędzy szkołą a zatrudnieniem – a właściwie dostosowanie programów edukacji do wymagań współczesnego rynku pracy, tak by absolwenci szkół od razu mogli podjąć pracę;
- realizacja działań na rzecz otwarcia rynków pracy dla osób stale lub okresowo z niego wykluczonych – wszelkie przejawy dyskryminacji pojawiające się na rynku pracy powinny zostać zlikwidowane, zwłaszcza nietolerancja wobec niepełnosprawnych oraz mniejszości etnicznych;
- ułatwianie zakładania oraz prowadzenia własnej działalności gospodarczej – przede wszystkim zmniejszenie uciążliwej dla przedsiębiorców biurokracji oraz kosztów prowadzenia działalności gospodarczej;
- wykorzystanie innowacyjnych możliwości tworzenia nowych miejsc pracy – szczególnie w sektorze usług, który wykazuje dużą mobilność w tworzeniu nowych miejsc pracy, zwłaszcza w działach związanych z zaawansowanymi technologiami takimi jak sieć informatyczna oraz internetowa;
- tworzenie systemu podatkowego sprzyjającego rozwojowi rynku pracy.

---

<sup>91</sup> *Ibidem*, s. 46 – 48.



### 2.3.1. Europejska Strategia Zatrudnienia a praktyka

Aktywna polityka rynku pracy ma przede wszystkim za zadanie: aktywizację zawodową bezrobotnych, niwelowanie niedopasowań strukturalnych na rynku pracy, podnoszenie produktywności siły roboczej, oddziaływanie na wielkość zatrudnienia i bezrobocia oraz weryfikację gotowości do pracy bezrobotnych<sup>92</sup>. Do aktywnych zaliczane są różne formy współdziałania pracodawców z pracownikami, przy udziale związków zawodowych, w celu poprawy efektywności zatrudnianej siły roboczej. Współpraca osiągana jest najczęściej poprzez poprawę struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz systemy motywacyjne, które często opierają się o wzrost wynagrodzeń. Aktywne formy działają na zasadzie „mostu” pomiędzy stanem bezczynności spowodowanym bezrobociem a pełnym zatrudnieniem. Mogą one poprzez zatrudnienie subwencjonowane „przesunąć” bezrobotnych do działalności społecznie użytecznej i w ten sposób wpływać na redukcję bezrobocia. Aktywne formy są obecnie uznawane za najlepszą formę wpływającą na spadek bezrobocia i na nie przeznaczane są w ostatnim czasie najwyższe środki finansowe. W 1995 r. w UE przeznaczono na ten cel 3% produktu krajowego. Natomiast w poszczególnych krajach członkowskich najwyższy udział wykazały kraje skandynawskie: Dania – 7%, Finlandia – 6,5% oraz Szwecja – 5,5% produktu krajowego. Najniższe kwoty bo jedynie 1% produktu krajowego przeznaczył Luksemburg (kraj o najniższej stopie bezrobocia) oraz Grecja - kraj wówczas najmniej rozwinięty z wchodzących w skład UE. Struktura wydatków jest różna w różnych krajach, w zależności od wysokości środków przeznaczanych na politykę rynku pracy, od rozmiarów bezrobocia oraz przyjętej metody walki z tym zjawiskiem - na aktywną politykę przeznacza się najczęściej od 30 do 50%, ale są też takie kraje jak np. Szwecja, Portugalia, Niemcy i Grecja gdzie te wydatki sięgają 60% i więcej całości finansów przeznaczanych na walkę z bezrobociem.<sup>93</sup>

Dzięki programom narodowym opartym na Europejskiej Strategii Zatrudnienia - Szwecja i Finlandia uporały się z wysokim – 18% w Finlandii i 8% w Szwecji - bezrobociem. Szwecja w celu zachęcenia bezrobotnych do podejmowania pracy okresowej złagodziła przepisy o zatrudnieniu. Natomiast Finlandia w celu upowszechnienia pracy w niepełnym wymiarze godzin wprowadziła zachęty podatkowe oraz złagodziła ograniczenia co do liczby

---

<sup>92</sup> Z. Pisz, op. cit., Wrocław 1999, s. 121.

godzin pracy. Ich narodowe programy zakładały: uznanie wysokiego bezrobocia za „katastrofę narodową” oraz za rujnąjące gospodarkę zbyt wysokie koszty jakie ono pochłania. Tworzenie nowych miejsc pracy oraz promocja zatrudnienia stały się priorytetami całej polityki społeczno-gospodarczej kraju, a nie jedynie polityki rynku pracy. Do walki z bezrobociem posłużyło również podporządkowanie głównych instrumentów polityki makroekonomicznej – politykę monetarną, fiskalną, inwestycji, handlu zagranicznego, edukacyjną, badań naukowych – potrzebie tworzenia nowych, lepszych miejsc pracy. Elementami programu stało się m.in.: stworzenie warunków wysokiego wzrostu gospodarczego, obniżenie oprocentowania kredytów dzięki czemu możliwy stał się realny wzrost inwestycji, odbudowa równowagi wydatków publicznych i wzrost zatrudnienia przez eksport oraz poprzez obniżenie podatków – „szczególnie negatywny wpływ na zatrudnienie ma wysoki podatek od osób fizycznych, gdyż zmniejsza popyt efektywny, a to ogranicza możliwości wzrostu produkcji i zatrudnienia”<sup>94</sup>. Program zakładał również: ograniczenie kosztów zatrudnienia – ubezpieczenia, kosztów programów socjalnych, rozwój kwalifikacji i wzrost produktywności, stworzenie rynku kapitałowego dla małych i średnich przedsiębiorstw, wzrost zatrudnienia poprzez system wielozmianowy, ograniczenie ilości godzin pracy w systemie nadliczbowym, zwiększenie roli aktywnych programów rynku pracy oraz lokalnych inicjatyw zmierzających do rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy. Zakładano również reformę systemu zasiłków, tak by nie zachęcały one bezrobotnego do pozostawania na utrzymaniu społeczeństwa, a wręcz przeciwnie - zachęcały do poszukiwania i podejmowania pracy. Większość z zakładanych elementów programów została zrealizowanych i dzięki temu wzrósł PKB, eksport prawie się podwoił, w latach 1995 – 2000 utworzono w Finlandii 315 tys., a w Szwecji 200 tys. nowych miejsc pracy. Stopa bezrobocia spadła w Finlandii do 9,7%, a w Szwecji 3,9%. Udział wydatków na aktywne programy dla bezrobotnych wzrósł w obu krajach do 52% oraz znacznie zwiększone zostały środki przeznaczone na badania rozwoju.<sup>95</sup>

Szwecja swoje niskie bezrobocie zawdzięcza intensywnym, rządowym działaniom ukierunkowanym na: podnoszenie kwalifikacji osób z niskim wykształceniem oraz bezrobotnych zaliczanych do tzw. grupy ryzyka; inwestowanie dodatkowych środków w rozwój działań związanych z ochroną środowiska oraz z przedsiębiorczością; promowanie eksportu na rynki międzynarodowe; uelastycznienie płac; ograniczenie deficytu budżetu

---

<sup>93</sup> *Ibidem*, s. 125.

<sup>94</sup> M. Kabaj, op. cit., Warszawa 2004, s. 77 – 79.

<sup>95</sup> *Ibidem*, s. 80 – 81.

państwa oraz rozwój współpracy bałtyckiej. Tego typu działania doprowadziły do najniższej w Europie luki płciowej pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia kobiet (który wynosi 71%) a mężczyzn (74,8%) – różnica wynosi niecałe 4%, natomiast w Unii procent ten to poziom 18,5%. Poza tym szwedzka gospodarka może się pochwalić najlepszą serwicyzacją - należy do najbardziej zaawansowanych jeśli chodzi o podział pracowników w trzech głównych sektorach gospodarki. Wzorem współczesnej ekonomii najwięcej pracowników zatrudnia sektor usług, następnie sektor przemysłowy, a niewielki odsetek znajduje prace w rolnictwie.<sup>96</sup>

Szwedzki system zapobiegania oraz walki z bezrobociem składa się z całego zespołu działań mających na celu pomoc materialną oraz aktywizację zawodową która łączy potrzeby obywateli z interesami wolnego rynku. Państwowe biura pośrednictwa pracy proponują szereg form wsparcia dla osób pozbawionych zatrudnienia. W swej ofercie posiadają specjalistyczne szkolenia i kursy umożliwiające przekwalifikowanie, prowadzą centra edukacji komputerowej, organizują praktyki w instytucjach użyteczności publicznej (tzw. prace przygotowawcze do zawodu) oraz staże dla osób które posiadają wykształcenie ale brakuje im doświadczenia zawodowego. Szwedzkie urzędy pracy poprzez dotowanie przedsiębiorców zatrudniających bezrobotnych tworzą nowe miejsca zatrudnienia, również tzw. miejsca pracy zorganizowanej – roboty publiczne, prace zastępcze, organizują programy wprowadzające bezrobotnego na rynek pracy poprzez jego uczestnictwo w szkoleniach w zakresie konkretnego miejsca pracy. Urzędy pracy mogą również wspomagać osoby rozpoczynające własną działalność gospodarczą dzięki wypłacaniu im zasiłku dla bezrobotnych (dla mężczyzn przez pół roku, a kobietom przez rok). Młodzi ludzie mogą liczyć na specjalnie dla nich organizowane programy, m.in.: „szansa dla młodzieży” czy „młodzieżowe hufce pracy”, które mają zapobiegać wczesnemu bezrobociu poprzez organizowanie prac, w sektorze państwowym i prywatnym, subsydiowanych z funduszy państwowych. Prace publiczne dla młodych gwarantują też władze lokalne, najczęściej w sektorze socjalnym oraz związanym z ochroną środowiska. Specjalny program edukacyjny - „spółdzielnie młodzieżowe” - zakłada organizowanie kursów dla młodych bezrobotnych, którzy po ich ukończeniu tworzą grupy zainteresowane wzajemną współpracą. Natomiast tzw. „warsztaty lokalne” nastawione są na edukację młodzieży z tzw. środowisk zagrożonych i nieprzystosowanych społecznie, promują pracę w sferze drobnych usług – naprawy, prace porządkowe itp. Działania tego typu kształtują postawy prospołeczne oraz pozwalają zdobyć konkretne zatrudnienie. W ich organizację zaangażowane jest państwo, władze samorządowe

---

<sup>96</sup> W. Zakrzewski, Rynek pracy w Szwecji, Polityka Społeczna, nr 3, Warszawa 2003, s. 17

oraz związki zawodowe. Szwedzki model państwa ze względu na aktywną pomoc nazywany jest „szwedzkim domem dla ludzi” lub „domem ludzi”.<sup>97</sup>

We wszystkich krajach zjednoczonych w Unii daje się zaobserwować proces poszukiwania najlepszych rozwiązań w walce z bezrobociem. W Wielkiej Brytanii poradzono sobie z problemem zatrudnienia poprzez wzrost aktywności zawodowej, w Holandii - odpowiednią politykę redystrybucji, we Włoszech poprzez trade off między zatrudnieniem a produktywnością.<sup>98</sup> We Francji oraz Niemczech stosowane są dotacje dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne. Podobnie też w Austrii, gdzie niezarobkowe agencje pracy tymczasowej prowadzą pośrednictwo pracy. W Irlandii, o ile bezrobotny po upływie roku nie znajdzie zatrudnienia, ma prawo w dalszym ciągu do otrzymywania zasiłku, ale już w zmniejszonym wymiarze. W Belgii powstają w gminach lokalne agencje pracy, które po zapoznaniu się z sytuacją na danym rynku pracy, brakami w zatrudnieniu starają się im zapobiegać poprzez wyszukiwanie wśród bezrobotnych odpowiednich specjalistów. W Holandii, osoby długookresowo bezrobotne mogą liczyć na zatrudnienie (na zasadach minimalnego wynagrodzenia) w tzw. ugrupowaniach pracy, finansowanych przez władze lokalne i organizowane przez agencje pracy.<sup>99</sup> „Istnieje pozytywna korelacja między wysokością zasiłków i poziomem bezrobocia. Dlatego też w krajach o zderegulowanej gospodarce polityka rynku pracy i zasiłki dla bezrobotnych nie odgrywają większej roli. W Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii istnieje silna presja na podejmowanie pracy, nawet niepełnowartościowej. Natomiast w Danii, gdzie są wysokie zasiłki, udaje się zachęcić bezrobotnych do podejmowania pracy i szkoleń zawodowych tylko za pomocą „kija i marchewki”.”<sup>100</sup>

Przykładem kraju, który oceniany jest wysoko w wykorzystaniu unijnych dotacji są Niemcy w latach dziewięćdziesiątych – unijna pomoc finansowa została skierowana na rzecz gospodarczego zjednoczenia wschodniej oraz zachodniej części państwa a szczególnie na rzecz walki z rosnącym bezrobociem. Najwyżej finansowanym działaniem w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego stało się wspieranie zasobów ludzkich, zawodowe kształcenie oraz przeszkalanie. Przede wszystkim promowano podnoszenie kwalifikacji oraz

---

<sup>97</sup> *Ibidem*, s.19.

<sup>98</sup> M. Kabaj, op. cit., Warszawa 2004, s. 117.

<sup>99</sup> G. Uścińska, Zabezpieczenia społeczne na wypadek bezrobocia w państwach UE. Analiza porównawcza, Warszawa 2002, s. 73 – 74.

<sup>100</sup> Z. Wiśniewski, Polityka rynku pracy wobec integracji z Unią Europejską, Warszawa 2001, s. 47.

możliwości zatrudnienia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy. Wprowadzono kształcenie zawodowe pod kątem aktualnego zapotrzebowania na rynku pracy (turystyka, handel, rzemiosło), wydłużono czas nauki zawodu, wprowadzono obowiązek praktyki zawodowej, przeprowadzono komputeryzację szkół oraz zainicjowano międzynarodową wymianę szkolną. Wśród licznych programów powstał m.in. projekt pod nazwą „Dokształcanie zamiast pomocy socjalnej”, który proponował cały szereg kursów i przeszkoleń związanych z ekologią. Bezrobotnej młodzieży zaproponowane zostały kursy, szkolenia, kształcenie i dokształcanie, przekwalifikowania w zawodzie. W ramach EFS wsparcie finansowe mogą uzyskać bezrobotni chcący rozpocząć własną działalność gospodarczą lub zawodową.

Do 2006 r. największym zainteresowaniem wśród niemieckiego społeczeństwa cieszyły się działania związane z aktywnymi instrumentami rynku pracy. Spowodowane to zostało bardzo wysokim bezrobociem, z którym walka ze względu na zasięg odbywa się na różnych płaszczyznach. Programy obejmują nie tylko młodzież ale i dorosłych bezrobotnych pozostających przez dłuższy okres czasu poza rynkiem pracy oraz pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia. Jak badania wskazują najlepsze wyniki w procesie obniżenia poziomu bezrobocia przynoszą projekty wspierające przedsiębiorczość, rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, działalność gospodarczą oraz subwencje na rzecz pracodawców tworzących nowe miejsca pracy. W dalszej kolejności są programy związane z kształceniem, szkoleniem i podnoszeniem kwalifikacji pracowników.<sup>101</sup>

Przykładem państwa zrzeszonego w Unii, które nie radzi sobie z wysokim bezrobociem są Węgry. Wraz z wejściem w struktury unijne, Węgrzy liczą na wsparcie w walce z tym niepokojącym zjawiskiem. Węgierski rynek pracy przede wszystkim charakteryzuje się bardzo niskim poziomem aktywności ekonomicznej ludności - jedynie 56,3% (2002 r.)<sup>102</sup> - w krajach Unii średnia ta sięga 64%. Kolejnym problemem jest wysoki udział, szacowany na kilkadziesiąt tysięcy osób, pracowników w tzw. szarej strefie, spowodowany głównie wysokimi nałożonymi podatkami oraz obowiązkowymi ubezpieczeniami. Poza tym 40% węgierskich bezrobotnych to osoby pozostające bez pracy przez długi okres - większość z nich to osoby słabo wykształcone.<sup>103</sup> Węgierska polityka rynku pracy finansowana jest ze składek pracodawców oraz pracowników, z których z reguły 30% przeznaczonych jest na aktywne środki przeciwdziałania bezrobociu. Programy zatrudnieniowe kreują i realizują lokalne urzędy pracy, które pomagają także w powstawaniu

---

<sup>101</sup> M. Grewiński, *Praca socjalna*, Warszawa 2002, nr 2, s. 84 – 86, 104.

<sup>102</sup> M. Wojdyło-Preisner, *Rynek pracy na Węgrzech*, *Polityka Społeczna*, nr 7, Warszawa 2004 r., s. 24.

nowych przedsiębiorstw. Szczególny rodzaj pomocy skierowany jest do Romów, którzy mogą liczyć na wsparcie w znalezieniu zatrudnienia, w organizacji własnej działalności gospodarczej oraz w zapobieganiu wykluczeniu z rynku pracy młodych ludzi.

Węgierski rząd silny nacisk kładzie na organizację robót publicznych, które dzielą się na: zasiłkowe roboty publiczne (organizowane przez zarządy miast dla osób pozostających przez dłuższy okres czasu bez zatrudnienia), roboty publiczne (finansowane z budżetu centralnego pozwalają na zatrudnienie bezrobotnych zgodnie z przepisami państwowymi przy pracach użytecznych społecznie) oraz celowe roboty publiczne (organizowane są dla bezrobotnych którzy utracili prawo do zasiłku z tytułu utraconej pracy ale mogą korzystać z zasiłków socjalnych pod warunkiem jednak uczestnictwa w celowych robotach publicznych).<sup>104</sup>

W węgierskich zakładach pracy w celu walki z rosnącym bezrobociem na skutek likwidacji przedsiębiorstw, organizowane są centra pracy, które pomagają zwalnianym pracownikom w znalezieniu nowego zatrudnienia bądź przekwalifikowaniu.

Natomiast włoskie bezrobocie charakteryzuje się najwyższym udziałem osób pochodzących z tzw. grup problemowych tj.: kobiet, młodzieży, osób z niskimi kwalifikacjami, osób starszych oraz bezrobotnych długookresowo. W ocenie ekspertów włoski rynek należy wśród unijnych gospodarek do najmniej elastycznych i jako nasycony licznymi regulacjami cechuje się: niskim poziomem aktywizacji zawodowej wśród kobiet, relatywnie wysoką stopą bezrobocia, znaczącym odsetkiem siły roboczej pracującej w tzw. „szarej strefie”, wysokim odsetkiem osób pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach, niskim udziałem osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin oraz w systemie kontraktowym, restrykcyjnością ustawodawstwa ochrony stosunków pracy, niską elastycznością czasu pracy, brakiem ustawowo określonej wysokości płacy minimalnej, relatywnie niskim poziomem edukacji ludności pracującej, wysokim poziomem opodatkowania pracy oraz wysokimi pozapłacowymi kosztami pracy, przy stosunkowo niskich wydatkach na politykę rynku pracy.<sup>105</sup> Włoski rząd stara się zmienić tę sytuację poprzez pozyskiwanie coraz wyższych środków finansowych z unijnych funduszy oraz nawiązuje kontakty międzynarodowe dzięki którym zyskuje nowe doświadczenia w walce z rosnącym bezrobociem.

---

<sup>103</sup> *Ibidem*, s. 24 – 25.

<sup>104</sup> *Ibidem*, s. 26.

## 2.4. Elastyczność rynku pracy

Na skutek postępu i rozwoju techniki oraz przemysłu następuje powolne ograniczenie miejsc pracy. Sto lat temu ludzie spędzali 35% swojego życia na pracy; dzisiaj praca stanowi około 13% życia; a w przyszłości będzie to zaledwie 6%. Specjaliści poszukują nowych metod sprawiedliwego podziału istniejących zasobów pracy oraz alternatywnych form zatrudnienia. Przyszłość rynku pracy w społeczeństwie informatycznym to powoli zanikające tradycyjne formy zatrudnienia. W tej sytuacji zyskają na znaczeniu małe firmy, które łatwo przystosowują się do zmieniającego się środowiska i jako podwykonawcy większych firm doskonale realizują powierzone im zadania<sup>106</sup>. Nowe technologie wypierają siłę roboczą z procesu produkcji i choć bezrobocie rośnie, to likwidacji 40% - 75% miejsc pracy towarzyszy ogólny wzrost produktywności – stwierdza Jeremy Rifkin. W związku z tym kapitał społeczny nie służy jedynie do zbudowania dobrego ładu społecznego i gospodarki, nie jest tylko środkiem ale i celem oddziaływań. „Dlatego za rewolucją technologiczną musi pójść rewolucja społeczna ... Kapitał społeczny jest fundamentem wszystkiego ... Nie łudźcie się, że samą gospodarką wszystko załatwicie. To nikomu się jeszcze nie udało i nigdy nie uda”.<sup>107</sup>

„Rynek pracy obejmuje całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem popytu na pracę, podaż pracy i wynagrodzeń za pracę. Rynek pracy odzwierciedla stosunki wymienne zachodzące między pracownikami a pracodawcami w związku z wymianą zdolności do pracy na określone płace.”<sup>108</sup> Jak podkreślają ekonomiści warunkiem obniżenia stopy bezrobocia jest wprowadzenie elastyczności pracy, innowacyjnego podejścia w stosunkach pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Poprzez tą elastyczność rozumiane jest szersze stosowanie niestandardowych form zatrudnienia oraz prowadzenie polityki zwiększającej mobilność pracowników. A mobilność to przede wszystkim wzrost kwalifikacji, rozwój transportu i mieszkalnictwa, poprawa sektora informacyjno-telekomunikacyjnego oraz swoboda przepływu osób w obrębie Unii. Sama Wspólnota zresztą silnie podkreśla, iż elastyczności nie należy rozumieć poprzez dążenie do osłabienia przywilejów pracowników oraz chroniących ich praw, a poprzez poprawę adaptacyjności, zatrudnialności, nieustannej edukacji oraz

---

<sup>105</sup> W. Zakrzewski, Rynek pracy we Włoszech, Polityka Społeczna, nr 11 – 12, Warszawa 2003 r., s. 28.

<sup>106</sup> w M. Szyłko-Skoczny w Polityka Społeczna, Warszawa 2002, nr 1.

<sup>107</sup> J. Rifkin, op. cit., Wrocław 2003, s. 245.

zdobywania nowych kwalifikacji dla pracowników.<sup>109</sup> Przy czym o elastyczności rynku pracy można mówić w kilku wariantach<sup>110</sup>:

- elastyczność organizacyjna – oznacza możliwość stosowania różnorodnych form organizowania się firm w odrębne jednostki;
- elastyczność zatrudnienia – polega na możliwości stosowania różnorodnych form umów o pracę;
- elastyczność czasu pracy – polegająca na stosowaniu różnorodnych rozkładów czasu pracy dla różnych grup pracowników, zadaniowych form zlecenia pracy itp.;
- elastyczność funkcyjna – oznacza zmianę wykonywanego zakresu pracy w ramach jednej firmy przez tych samych pracowników w zależności od potrzeb pracodawcy, wymaga to od pracowników gotowości do przekwalifikowania się i przyjmowania nowych zadań;
- elastyczność wynagrodzeń – wyraża się głównie w zmniejszaniu stałej części pracy i wzroście części zmiennej, zależnej od efektów pracy.

Eksperti Międzynarodowej Organizacji Pracy przypominają o zachowaniu zdrowego rozsądku we wprowadzaniu zasad elastyczności na rynek pracy. Zbyt daleko posunięta elastyczność może prowadzić do chaosu oraz niepokoju społecznych. „Pojęcie elastycznych (niestandardowych) form zatrudnienia stosowane jest do określenia zatrudnienia w innej formie niż tradycyjna. Podmiotami zatrudnienia elastycznego są osoby zaangażowane przez przedsiębiorstwo na określony czas lub do wykonania określonej pracy, pracujący w niepełnym wymiarze godzin, niektóre kategorie pracowników niezależnych, pracownicy dniówkowi lub pracujący w domu, niektóre kategorie podwykonawców.”<sup>111</sup> Promocja elastycznych form zatrudnienia musi przestrzegać dwóch podstawowych zasad: pracownicy powinni mieć zagwarantowaną taką samą ochronę warunków pracy co pracownicy zatrudnieni w systemie tradycyjnym oraz podjęcie zatrudnienia w nietypowej formie powinno zawsze być dobrowolne.

W Polsce coraz częściej mamy do czynienia z dyskusją nad uelastycznieniem form zatrudnienia. Jak w większości krajów Unii pojawiają się możliwości dzielenia istniejących miejsc pracy, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, czy zatrudnianie bezrobotnych jedynie w okresie wzmożonej produkcji. W walce z bezrobociem ekonomiści najczęściej

---

<sup>108</sup> J. Hybel, op. cit., Warszawa 2003, s. 13.

<sup>109</sup> M. Sulmicka, Strategia Lizbońska ..., op. cit., s. 2.

<sup>110</sup> Tworzenie nowych miejsc pracy ..., op. cit., s. 189 – 190.

<sup>111</sup> Studia i materiały. Nowe zawody oraz elastyczne formy zatrudnienia, tom IV, Warszawa 2001, s. 128.



postulują zmianę w układach płacowych. „Uważa się, iż zbyt scentralizowany system negocjacji płacowych nie sprzyja dostosowaniom strukturalnym na rynku pracy i efektywnemu wykorzystaniu zasobów pracy. W wielu krajach europejskich występują obecnie tendencje do decentralizacji stosunków przemysłowych i układów zbiorowych pracy po to, aby być zdolnym do stawienia czoła rosnącej konkurencyjności światowej.”<sup>112</sup>

Za elastycznością zatrudnienia szczególnie opowiadają się pracodawcy. Zbyt wysoki koszt socjalny utrzymania pracownika powoduje z jednej strony ucieczkę kapitału za granicę, z drugiej brak napływu kapitału zagranicznego. Nadmierna biurokratyzacja oraz obciążenia socjalne hamują rozwój wielu małych i średnich przedsiębiorstw, powodując tym samym brak nowych miejsc pracy. Ekonomisci krytykują przede wszystkim rozbudowaną nadmiernie ochronę praw pracowniczych, wysokie koszty ubezpieczeń społecznych oraz nieprzystosowany do warunków kodeks pracy. Pracodawcy domagają się: większej swobody w stosowaniu różnego typu umów na czas określony, obniżenia kosztów zwolnień lekarskich oraz płacy minimalnej, ułatwienia w procedurze zwalniania pracowników, skrócenia okresu wypowiedzenia, zmniejszenia gwarancji socjalnych, ograniczenia wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zmniejszenie udziału pozapłacowych kosztów może spowodować rozwój inwestycji, a co za tym idzie powstawanie nowych miejsc pracy. Obniżenie kosztów pracy może odbyć się poprzez kontraktowanie pracy czyli umowy na wykonanie danej pracy czy projektu - znosi to nadzór kontrolny oraz dzienny wymiar czasowy, a pracownik otrzymuje wynagrodzenie za realizację danego zadania. Zwiększenie zatrudnienia można osiągnąć również poprzez wprowadzenie elastycznych form pracy, szczególnie takich jak telepraca, praca u kilku pracodawców oraz samozatrudnienie w miejscu zatrudnienia najemnego.

Większość z tych postulatów niepokoi pracowników gdyż, jak można się spodziewać, obawiają się oni masowych zwolnień oraz utraty bezpieczeństwa socjalnego. W związku z wprowadzeniem elastycznych form pracy to właśnie na pracowników spada w większości obowiązek ubezpieczeniowy, jaki do tej pory spoczywa na pracodawcy. Jedynym rozwiązaniem zdaje się być kompromis pomiędzy pracodawcami a pracownikami dzięki prowadzonemu dialogowi społecznemu i negocjacjom zbiorowym. Szyłko-Skoczny M. widzi tutaj dużą rolę państwa jako arbitra, które powinno nakreślić generalne ramy dla współdziałania partnerów społecznych, ustalenia minimalnych standardów ochrony socjalnej

---

<sup>112</sup> M. Cynk w B. Ponikowski, J. Zarzeczny, Uwarunkowania współczesnej polityki społecznej, Wrocław 2002, s. 164.

oraz występowania w sytuacjach kryzysowych w roli arbitra.<sup>113</sup> Pracownicy przed wprowadzeniem zmian bronią się też uzasadniając iż teza o „przeregulowanym” polskim rynku pracy jest błędna. Analiza danych wskazuje, iż poziom restrykcyjności ustawodawstwa pracy w takich kwestiach jak: przepisy dotyczące zwolnień grupowych, przywileje wynikające ze stałego zatrudnienia i przepisy regulujące zatrudnienie na czas określony jest niższy niż w większości krajów UE (wyższe jest jedynie w Wielkiej Brytanii oraz Irlandii).<sup>114</sup> Z porównań międzynarodowych wynika, że Polska należy do krajów o wysokiej elastyczności rynku pracy, w związku z czym raczej nie należy oczekiwać, iż dalsza deregulacja może przynieść efekty w postaci wzrostu zatrudnienia.<sup>115</sup> Problem tkwi raczej w wykształceniu polskiego pracownika. Dynamiczny rynek potrzebuje przede wszystkim pracowników dobrze wykształconych, posiadających szerokie przygotowanie ogólne, które weryfikowane jest cały czas przez zmiany zachodzące w nauce oraz technice. Niezbędnym staje się aktywne włączenie pracodawców do procesu współczesnego kształcenia oraz uwzględnienie ich wskazówek na temat zawodów, które posiadają przyszłość. Szacuje się, że w Polsce z prawie 3 milionów bezrobotnych jedynie pół miliona posiada „jakie takie” kwalifikacje pozwalające na znalezienie zatrudnienia w nowoczesnej gospodarce. Poza tym polskich bezrobotnych charakteryzuje przywiązanie do miejsca zamieszkania, brak mobilności, która staje się obecnie niezbędna na obecnym rynku pracy.<sup>116</sup>

Na początku rewolucji przemysłowej tydzień pracy wynosił 72-godzinny, następnie 60 godzin, dziś jest około 40. Przy czym płace również rosły, podobnie jak i konkurencyjność europejskiej czy amerykańskiej gospodarki. Robotnicy w krajach rozwiniętych pracują dziś blisko dwa razy krócej niż ich dziadkowie sto lat temu i zarabiają wielokrotnie więcej. Francuzi postanowili na początku XXI w. przeprowadzić reformę - skrócić godzinowy wymiar tygodnia pracy. Za 35 godzin tygodniowo pracownicy otrzymają takie same wynagrodzenie, jakie dostawali za 39. Nikt na tym nie traci, jak uzasadnia J. Rifkin, a wszyscy na tym zyskują - pracownicy cztery godziny czasu w tygodniu, a pracodawcy lepiej wypoczętych i bardziej wydajnych pracowników. Przy czym pracodawca jest zmuszony do zatrudnienia większej liczby pracowników, a wynikającą z tego faktu różnicę zwraca przedsiębiorcom budżet w postaci ulg podatkowych. Sam budżet też zyskuje - rośnie wydajność pracy, gdyż więcej ludzi ma pracę, a tym samym maleją wydatki na pomoc bezrobotnym oraz rośnie dochód

---

<sup>113</sup> M. Szyłko-Skoczny w Polityka Społeczna, op. cit.

<sup>114</sup> K.W. Frieske, Deregulacja polskiego rynku pracy, Warszawa 2003, s. 233.

<sup>115</sup> M. Sulmicka, Strategia Lizbońska ..., op. cit., s. 2.

<sup>116</sup> K.W. Frieske, op. cit., Warszawa 2003, s. 173.

podatkowy. Budżet w pierwszej chwili dostaje nieco mniej, ale szybko to sobie rekompensuje.<sup>117</sup> Z perspektywy czasu oraz praktyki zastosowania teorii ekonomicznej wynika, iż jednak francuscy pracodawcy nie zatrudniają więcej osób, a zarobki cały czas spadają. Wybrany w 2007 r. prezydent Nicolas Sarkozy stara się wycofać z wcześniejszych rządowych reform i na nowo wydłużyć czas pracy. Żądają tego od niego zarówno pracodawcy jak i pracownicy.

Pomimo francuskich doświadczeń, ekonomista J. Rifkin za jedyne „lekarstwo” na bezrobocie uznaje skracanie czasu pracy oraz dzielenie się nią. Szacuje, iż na początku XXI wieku 800 mln osób na świecie nie posiadało pracy bądź było zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.<sup>118</sup> Natomiast w połowie XXI wieku najprawdopodobniej świat będzie w stanie zaspokoić całe zapotrzebowanie na dobra i usługi, wykorzystując najwyżej 5% istniejącej ludzkiej siły roboczej.<sup>119</sup> Wydłużający się okres życia oraz zmiany zachodzące we wszystkich sferach życia społecznego będzie zmuszał pracowników do przekwalifikowywania się nawet kilkukrotnego w ciągu całego życia.

Innych źródeł braku pracy poszukuje ekonomista G. Schmid. Według niego jednym z powodów bezrobocia jest rosnąca liczba nadgodzin, które wypracowują zatrudnieni. 1998 r. w sumie w piętnastu krajach UE skala nadgodzin w przeliczeniu na etaty była szacowana na 3,5 mln. G. Schmid postuluje wprowadzenie limitu dozwolonych nadgodzin, podniesienie stawki za nadliczbową pracę bądź żądanie ekwiwalentu wolnego czasu.<sup>120</sup>

Sama Unia do walki z bezrobociem wprowadza coraz to więcej elastycznych form zatrudnienia. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze zyskują coraz większy procentowy udział w ogólnej liczbie pracujących, co prowadzi do obniżenia kosztów pracy.<sup>121</sup> Niestety, jedynie dla połowy pracowników podjęcie tego typu zatrudnienia jest to kwestia indywidualnego wyboru, a 90% tych stanowisk nie spełnia wymogów wynagrodzeń, szans na awans zawodowy, czy dostęp do świadczeń socjalnych. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu trzykrotnie częściej ją tracą niż osoby pełnozatrudnione. Pracownicy zatrudnieni na czas określony również są narażeni na częstsze zwolnienia z pracy, jedynie 1/3 okresowych umów o pracę zmienia się w stałe zatrudnienie. Dlatego kształtując strukturę

---

<sup>117</sup> Globalny fajrant, z Jeremy Rifkinem rozmawia Jacek Żakowski, *Gazeta Wyborcza*, 29-30.12. 2001

<sup>118</sup> J. Rifkin, op. cit., Wrocław 2003, s. 11.

<sup>119</sup> *Ibidem*, s. 13.

<sup>120</sup> *Ibidem*, s. 17.

<sup>121</sup> I. Poliwcak, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, *Polit. Społeczna*, nr 7, Warszawa 2002, s. 16.

pracy należy mieć na uwadze fakt, iż musi ona być odpowiednia i spełniać warunki współczesnego społeczeństwa. Walka z bezrobociem za wszelką cenę może negatywnie wpływać na strukturę zatrudnienia oraz przynosić nowe koszty. W 1999 r. zatrudnienie dorywcze obejmowało 7,7% wszystkich zatrudnionych, w rok później było to 5,8%, a w ostatnim kwartale roku 2002 r. – 18,8%. „Cokolwiek powie się o tej kwestii, jedno wydaje się oczywiste – dynamika przyrostu ludzi wykonujących prace dorywcze powinna skłaniać do systematycznych analiz tym bardziej, im wyraźniej zdamy sobie sprawę z tego, co może to oznaczać dla powstawania nowej formy working poor, a też i z tego, że stanowi ona jeden z podstawowych mechanizmów powstawania tzw. podklasy, jaką znamy z analiz dotyczących rynku pracy w Stanach Zjednoczonych.”<sup>122</sup>

Na międzynarodowych rynkach pracy elastyczne formy zatrudnienia pojawiają się przede wszystkim wtedy, gdy pojawia się brak ciągłej pracy w firmie lub gdy przedsiębiorstwo podchodzi w sposób elastyczny do organizacji pracy. W Polsce, ze względu na tradycje związane z umowami na czas nieokreślony, uwarunkowania narzucane przez kodeks pracy, niską zamożność społeczeństwa, ograniczony dostęp do kapitału, słabsze wyposażenie w tzw. infrastrukturę techniczną - stosowanie niestandardowych umów o pracę jest rzadkie. Jednak przymus tworzenia nowych miejsc pracy wymusza stopniowe ich wprowadzanie. Obniżenie kosztów pracy i propagowanie elastycznych form zatrudnienia w Polsce może przyczynić się do ujawnienia istniejących miejsc pracy w tzw. „szarej strefie”, popularnie nazwanej pracą „na czarno”. Jednak w dążeniu do elastycznego systemu zatrudnienia nie należy przesadzać. Pamięając o modernizacji instytucji oraz regulacji wpływających na rynek pracy, ekonomiści postulują wprowadzenie: likwidacji ograniczeń w zatrudnieniu na czas określony; ograniczenia okresów wypowiedzenia umów o pracę; zwiększenia limitu godzin ponadwymiarowych połączonych ze zmniejszeniem dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych; skrócenia okresu wypłacania przez pracodawców zasiłków chorobowych; obniżenia odpraw, zwłaszcza związanych z tzw. zwolnieniami grupowymi; opracowania uproszczonego i liberalnego zbioru przepisów prawa pracy (swoistego kodeksu pracy) dostosowanego do realiów małych i średnich przedsiębiorstw.<sup>123</sup>

Jedną z elastycznych form zatrudnienia jest zatrudnienie tymczasowe. Polski rynek pracy tymczasowej rozwija się bardzo prędko, podobnie jak na Węgrzech, Słowacji

---

<sup>122</sup> K.W. Frieske, op. cit., Warszawa 2003, s. 229, 232.

<sup>123</sup> J. Meller w Z. Wiśniewski, op. cit., Warszawa 2001, s. 105.

i Słowenii. Natomiast w państwach „starej” Unii rynki pracy tymczasowej przeżywały rozkwit w latach 90-tych. Obecnie co roku ponad 40 tys. Polaków znajduje zatrudnienie jako pracownicy tymczasowi, a agencje pracy tymczasowej wypracowują coraz większe zyski. Rynek ten rozwija się w tempie 20 – 30% rocznie, co stanowi wyjątkowo wysokie tempo na tle Europy, gdzie wzrost wynosi tylko kilka procent. Analitycy zapowiadają, że ten dynamiczny rozwój będzie dotyczył także najbliższej przyszłości.<sup>124</sup>

Najwyższy udział pracowników tymczasowych w stosunku do ogółu zatrudnionych ma miejsce w: Wielkiej Brytanii, Holandii, Belgii oraz Francji – wszystkie ponad 2%. W Polsce to tylko 0,3%, ale obserwowany jest dynamiczny rozwój zatrudnienia na zasadzie pracy tymczasowej. Ponad 255 tys. osób wykonywało w 2006 r. pracę w ramach zatrudnienia tymczasowego - rok wcześniej 207 tys. Szacuje się, że w 2007 r. ok. 300 tys. Polaków skorzysta z tej metody zatrudnienia.<sup>125</sup> Przedsiębiorstwa coraz chętniej korzystają z leasingu pracowników - dzięki temu mogą obniżyć koszty, przenieść zobowiązania kadrowo-płacowe w stosunku do pracownika na agencję, a przede wszystkim być bardziej elastycznym w stosunku do realizowanych zamówień.

Największe obroty na rynku pracy tymczasowej odnotowują Anglicy i Francuzi – odpowiednio 36 i 19 mld EUR. W Polsce obroty firm działających w sektorze pracy tymczasowej wynoszą 285 mln EUR i są z roku na rok coraz wyższe.<sup>126</sup> Pracowników tymczasowych, poczynając od praktykantów, poprzez solidnie wykształconych specjalistów, kończąc na pracownikach akademickich, poszukują wszystkie gałęzie gospodarki. Duże zapotrzebowanie istnieje też w biznesie i przemyśle.

Zatrudnienie czasowe jest bardzo popularne wśród osób które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy: osób o utrudnionym dostępie do rynku pracy, takich jak niepełnosprawni, długotrwale bezrobotni, kobiety opiekujące się dziećmi, osoby starsze lub młode nie posiadające doświadczenia zawodowego czy powracające na rynek pracy. Dzięki pracy tymczasowej osoby te mogą dostosować życie zawodowe do swoich możliwości czy innych obowiązków.

Inną formą elastycznego zatrudnienia jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy. Największą popularnością cieszy się ona w Holandii, gdzie w 2000 r. aż 41,2% ogółu zatrudnionych było pracującymi w niepełnym wymiarze czasu. Natomiast najniższy odsetek

---

<sup>124</sup> [www.bezrobocie.org.pl](http://www.bezrobocie.org.pl)

<sup>125</sup> *Ibidem.*

<sup>126</sup> *Ibidem.*

w tym czasie zanotowała Grecja, Włochy i Hiszpania (odpowiednio: 4,6%, 8,8% i 8,2%). Wyraźny jest też w większości krajów podział ze względu na płeć – znaczna większość pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowią kobiety. Mężczyźni również podejmują się tego typu zatrudnienia, aczkolwiek coraz częściej jest to forma zatrudnienia narzucana im przez pracodawcę, niż dobrowolny wybór pracownika. Największe tempo wzrostu udziału kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy odnotowano do 2000 r. w Belgii, Irlandii oraz Luksemburgu. Natomiast spadek dał się zauważyć w Szwecji, Grecji i Wielkiej Brytanii. Najmniejsze różnice między mężczyznami a kobietami w stosowaniu tej niestandardowej formy zatrudnienia wystąpiły w Danii i Grecji.<sup>127</sup> W Polsce w 2000 r. odsetek tego typu zatrudnienia wyniósł 11,2% w ogóle pracujących (średnia dla krajów „Piętnastki” wynosiła 18%).<sup>128</sup> Tradycyjne myślenie o zatrudnieniu powoduje, że pracownicy niechętnie zgadzają się na podjęcie pracy w takim wymiarze czasu pracy. Jest to spowodowane przede wszystkim: „niższym z reguły statusem społecznym osób pracujących w tej formie, mniejszymi zarobkami, brakiem wiedzy o innych formach zatrudnienia i traktowaniu ich jako narzuconych i gorszych, coraz większym stopniem pauperyzacji polskiego społeczeństwa, przyzwyczajeniem do standardowej (w pełnym wymiarze czasu pracy) formy pracy”.<sup>129</sup>

### ***Telepraca jako skuteczne działanie dla wzrostu zatrudnienia w UE***

Postęp technologiczny ma bardzo duży wpływ na nasze życie i to na wszystkie jego sfery. W ostatnim czasie świat odnotował szczególny postęp przede wszystkim jeśli chodzi o przekaz informacji oraz szybkość kontaktów. Szybki rozwój oraz technologiczne zaawansowanie nie mogło ominąć gospodarki. Nowe technologie informacyjne ICT (Information and Communication Technologies) dzięki którym nastąpiło upowszechnienie komputerów, internetu oraz telefonii komórkowej spowodowały przyspieszenie przekazu informacji na skalę nigdy wcześniej nie spotykaną. W 2000 r. Komisja Europejska podjęła

---

<sup>127</sup> I. Poliwczyk, *Zatrudnienie w niepełnym ...*, op. cit., Warszawa 2002, s. 17.

<sup>128</sup> *Ibidem*, s. 18.

<sup>129</sup> *Ibidem*.

decyzję o podjęciu badań związanych z wykorzystaniem nowego obszaru informacyjnego do tworzenia kolejnych miejsc pracy oraz zwiększenia konkurencyjności unijnej gospodarki na rynkach światowych. Inicjatywa „eEurope” zmierza do budowy powszechnego społeczeństwa informatycznego opartego na wiedzy. Poza tym sektor technologii informacyjnej tworzy nowe miejsca pracy, nowe formy zatrudnienia, z którymi do tej pory pracownicy nie mieli do czynienia. Podstawową formą świadczenia pracy za pomocą techniki elektronicznej jest telepraca – cieszy się ona w ostatnim czasie szczególne zainteresowaniem wśród pracodawców oraz pracowników. Wspólnota mając na uwadze dobro zarówno pracowników jak i pracodawców opracowała pewne zasady jej realizowania, których stosowanie zapobiega nadużyciom<sup>130</sup>:

- dobrowolny charakter telepracy – na jej wprowadzenie bądź zniesienie muszą wyrazić zgodę obie strony;
- pisemna informacja – wszelkie uzgodnienia dotyczące organizacji pracy, wynagrodzenia, miejsca zajmowanego w strukturze przedsiębiorstwa, telepracownik musi uzyskać na piśmie;
- status zatrudnieniowy – pracownik może odmówić przejścia do telepracy, a jego decyzja nie może być podstawą do zmiany warunków pracy bądź nawet rozwiązania umowy;
- warunki zatrudnienia - telepracownik ma prawo do korzystania z takich samych norm prawnych gwarantowanych przez ustawodawcę wszystkim pracownikom;
- monitorowanie – pracodawca powinien szanować prywatność pracownika, a monitoring dostosować do warunków pracy;
- ochrona danych – pracodawca ma obowiązek zagwarantować ochronę danych wytwarzanych bądź przez telepracownika i odwrotnie – pracownik musi przestrzegać ustalonych zasad współpracy;
- wyposażenie – wszystko co dotyczy wyposażenia powinno być uzgodnione przed rozpoczęciem pracy, ogólnie zostało przyjęte, że to pracodawca ma obowiązek wyposażyć swojego telepracownika w niezbędny sprzęt oraz utrzymanie go, chyba że ten pracuje na własnym sprzęcie. Pracodawca powinien również zapewnić pracownikowi techniczne wsparcie;
- odpowiedzialność – za wszelkie uszkodzenie, bądź utratę sprzętu czy danych odpowiedzialny jest pracodawca, a telepracownik ze swej strony zobowiązany jest do dbania o sprzęt oraz nie gromadzenia ani też rozprowadzania przez internet nielegalnych materiałów,

---

<sup>130</sup> L. Machol-Zajda w K.W. Frieske, op. cit., Warszawa 2003, s. 144 – 145.

- zdrowie i bezpieczeństwo – zgodnie z dyrektywami unijnymi i ustawodawstwem krajowym pracodawca ma obowiązek odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo telepracownika zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Stanowisko pracy może zostać poddane inspekcji przez pracodawcę, przedstawicieli pracowników oraz odnośne władze (jeśli telepracownik pracuje we własnym domu to taka wizyta powinna być wcześniej ustalona, a sam telepracownik ma prawo żądać wizyty inspekcyjnej);
- organizacja pracy – telepracownik sam organizuje swoją pracę, a jego efektywność jest oceniana na takich samych zasadach jak pracownika „tradycyjnego”, wykonującego podobne zadania. Pracodawca powinien zapobiegać izolacji telepracownika poprzez m.in. dostarczanie informacji o sytuacji w przedsiębiorstwie;
- szkolenie – telepracownik musi mieć zagwarantowany taki sam dostęp do szkoleń co reszta pracowników firmy, ma także prawo do szkolenia z przystosowania do nowego typu zatrudnienia;
- uprawnienia wynikające z porozumień zbiorowych – telepracownicy powinni mieć takie same uprawnienia jak ich koledzy w biurze, zgodnie z europejskimi i krajowymi przepisami i porozumieniami zbiorowymi oraz przyjętą praktyką.

Największą liczbą telepracowników odnotowują kraje skandynawskie. Jest to spowodowane korzyściami jakie niesie praca w państwach charakteryzujących się niską gęstością zaludnienia oraz dużymi odległościami, które musiałby pokonywać pracownik do pracy. Procentowy udział zatrudnionych w ogólnej liczbie pracowników w 2000 r. wynosił w Finlandii – 16,8%, Szwecji – 15,2%, Holandii – 14,5%, Danii – 10,5%.<sup>131</sup> Kraje te z wykorzystaniem nowych technologii wprowadziły telepracę, jako doskonałą formę walki z bezrobociem, co pozwoliło na rozwój lokalnej inicjatywy oraz niwelowanie różnic regionalnych pomiędzy bardziej i mniej rozwiniętymi regionami. W Norwegii telepraca została uznana za element postępu lokalnego przemysłu, czynnik hamujący odpływ ludności, a nawet przyciągający nowych pracowników o wyższych kwalifikacjach. Do korzyści płynących z telepracy zalicza się: poprawę motywacji personelu, zwiększenie wydajności pracy, rozszerzenie i poprawę komunikacji między pracownikiem, a personelem kierowniczym, redukcję szczebli zarządzania, zwiększenie odpowiedzialności osobistej, poczucie zadowolenia i dumy z pracy w przedsiębiorstwie stosującym nowoczesne formy organizacji pracy, wprowadzenie nowych sposobów organizacji pracy i oceny pracowników,

---

<sup>131</sup> *Ibidem.*



możliwość lepszego wykorzystania powierzchni biurowych i ograniczenie konieczności rozbudowy firmy przy wzroście zatrudnienia.<sup>132</sup>

Natomiast wśród negatywnych doświadczeń i zagrożeń wymienia się najczęściej zarządzanie pracownikami, którzy często w swej pracy są izolowani. Brakuje zasad odpowiedniej selekcji pracowników, którzy mogli by się sprawdzić jako telepracownicy - wybór niewykwalifikowanych oraz nieodpowiednich osób do tej specyficznej formy zatrudnienia doprowadza do obniżenia efektywności pracy całej firmy. Organizatorzy telepracy narzekają na brak szkoleń dla osób zarządzających telepracownikami co prowadzi do niepowodzeń, za które odpowiedzialnością obarcza się najczęściej samych telepracowników. Ci ostatni pozbawieni kontaktu z innymi pracownikami, integracji pracowniczej doprowadzają do błędów kooperacji. Odnotowuje się brak zaangażowania przedstawicieli pracowników oraz samych pracowników we wprowadzaniu telepracy co może być skutkiem niedoinformowania już w początkowym stadium organizacji nowej formy zatrudnienia. Firmy często zapominają o organizacji ochrony i bezpieczeństwa danych. Wprowadzenie telepracy nie jest możliwe bez poniesienie przez firmę dodatkowych kosztów związanych z zakupem niezbędnego sprzętu, a zdarza się, że firmy chcąc zaoszczędzić na telepracy ograniczają wydatki na organizację stanowiska pracy, szkolenia związane z jego wykorzystaniem, konserwacją oraz zabezpieczeniem. Często telepraca jest również traktowana jako przymus, narzucana z góry forma organizacji pracy, zatrudnienie pracownika w godzinach nadliczbowych, które naruszają prawa pracownicze, czy wymuszone samozatrudnienie. Błędne podejście do telepracy może przynosić więcej szkód, kosztów niż pożytku zarówno pracownikom jak i pracodawcom.<sup>133</sup>

Członkowie Unii, wspólnie starają się opracować jak najlepsze programy współpracy w dziedzinie rozwoju technologii informacyjnej oraz telepracy. W Polsce można jednak niestety zaobserwować pewne bariery, które utrudniają rozwój tej dziedziny życia gospodarczego oraz społecznego. Należą do nich: bariera technologiczna (brak elektryczności, brak komputerów, oprogramowania, połączeń internetowych); socjologiczna (niskie dochody, bezrobocie, niski poziom edukacji) oraz geopolityczna (ceny na elektryczność i telekomunikację, zasoby finansowe, regulacje i wydatki na naukę i innowacje). W Polsce brakuje również odpowiednich rozwiązań prawnych, co do których cały czas trwają prace projektowe. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 r. zakładał wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa pracy, regulacji prawnych

---

<sup>132</sup> *Ibidem*.

<sup>133</sup> *Ibidem*, s. 147 – 150.

umożliwiających stosowanie elastycznej organizacji pracy w postaci telepracy.<sup>134</sup> Jednak jakiegokolwiek zmiany w ustawodawstwie muszą być poprzedzone przeprowadzeniem: szerokich konsultacji społecznych, uzgodnień międzyresortowych i opiniowania projektu ustawy zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych i ustawy o organizacji pracodawców. Dopiero wtedy projekt ustawy może być przedłożony pod obrady Rady Ministrów. Prace związane z nowelizacją Kodeksu Pracy są dość czasochłonne i wymagają zgody każdej ze stron uczestniczącej w organizacji rynku pracy.

Innym problemem jest pokonanie bariery technologicznej. W tym celu opracowane są ułatwienia w rozwiązaniach prawnych dotyczących telekomunikacji oraz promowane konkurencyjność w tym segmencie rynku. Wzorzec stanowią rozwiązania wprowadzone w innych krajach. Na przykład w Brazylii źródłem finansowania rządowych inicjatyw wspierających rozwój nowoczesnych technologii internetowych oraz samego Internetu jest podatek pobierany od prywatnych firm telefonicznych. Ponadto prowadzone są działania mające na celu rozwój odpowiedniej infrastruktury oraz obniżenie kosztów jej użytkowania. Ciekawe rozwiązania, prowadzące do upowszechnienia użytkowania komputerów wprowadzono w Szwecji, gdzie powstał system kredytów i łatwo spłacalnych pożyczek, oferowanych przez firmy prywatne swoim pracownikom. Kredyty przeznaczone są na zakup komputera osobistego, a w niektórych przypadkach sama firma pośredniczy w zakupie. Jest to tzw. szwedzka reforma komputerów osobistych (Personnel Computer Reform). Dla firm zaopatrujących swoich pracowników w komputery osobiste w domu, przewidziano ulgi podatkowe bądź odpisy podatkowe. Szwedzi skoncentrowali się nie tylko na dostarczeniu sprzętu do domów, ale i także do szkół i stowarzyszeń. Podobne rozwiązanie wprowadzono w Kanadzie – np. rządowy program Volnet oferuje dostęp do internetu (w tym oprogramowanie i oprzyrządowanie komputerowe) organizacjom charytatywnym.

Ponadto, we Francji, Kanadzie, Szwecji oraz Portugalii i Grecji popularne są programy zwiększające dostęp do internetu w miejscach publicznych. I tak np. w Brazylii opracowany został Telecommunity Program, którego celem jest założenie stacji internetu w ponad 4 tys. bibliotek publicznych, muzeach oraz w urzędach pocztowych. Podobne programy ma Francja - program Digital Public Places (ENP) czy też Kanada - Community Access Program (CAP). Wyżej wymienione typy inicjatyw mają na celu przede wszystkim upowszechnienie internetu oraz wspieranie idei upublicznienia dostępu do sieci. Główną sferą zainteresowania programów nie są ośrodki miejskie, lecz regiony oddalone od centrum. Dzięki temu następuje

---

<sup>134</sup> Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok, Warszawa 2007 r., s. 60.

zmniejszenie luki technologicznej oraz wyrównanie szans i zmniejszenie przepaści między wsią a miastem.

Aby zmniejszyć barierę socjologiczną potrzebne jest tworzenie centrów edukacji technologicznej. Tego typu centra rozwija każde z państw uczestniczące w ruchu Progressive Governance. Szczególną wagę przywiązuje się do organizacji centrów interentowych w regionach wiejskich, ponieważ internet staje się doskonałym narzędziem w pośrednictwie pracy. Kursy komputerowe prowadzone są nie tylko dla osób dorosłych. Coraz powszechniejsze jest wdrażanie internetu do programu nauczania w szkolnictwie. Edukacyjne programy rządowe oraz organizacji pozarządowych, skierowane do absolwentów szkół i do bezrobotnych za jedno z podstawowych szkoleń uznają kursy komputerowe, które m.in. pozwalają nabyć umiejętności korzystania z internetu. Niektóre kraje (Francja, Wielka Brytania) wydają też specjalne certyfikaty – „paszporty internetowe”.

Znajomość obsługi komputera we współczesnym świecie staje się podstawową umiejętnością. Tym bardziej wymaganą, iż jak wynika z ostatnich badań dotyczących przyszłości rynku pracy oraz nowych zawodów jakie się pojawią, w przeciągu najbliższych dwudziestu lat, zawody związane z obszarem informatycznym, telekomunikacyjnym, internetem oraz technologią informacyjną, wymieniane są na pierwszym miejscu. Pojawi się zapotrzebowanie przede wszystkim na takie zawody jak: specjalista techniczny sieci komputerowych, operator systemów, operator aplikacji, administrator sieci komputerowych, systemów informacyjnych, programista, grafik komputerowy oraz analityk systemów.<sup>135</sup>

## 2.5. Pasywne formy wsparcia osób bezrobotnych

Pasywne formy wsparcia, mają za zadanie łagodzenie skutków bezrobocia od strony finansowej oraz zmniejszanie jego rozmiarów poprzez obniżanie aktywnej siły roboczej. „Wśród pasywnych środków przeciwdziałania bezrobociu należy z jednej strony wyróżnić środki, które nie obniżają wprawdzie bezwzględnej liczby osób poszukujących pracy, lecz zmniejszają ich presję w przeliczeniu na liczbę pracowników pełnozatrudnionych; z drugiej zaś środki, których oddziaływanie rzeczywiście zmniejsza podaż pracy przez dezaktywizację zawodową pewnej części potencjalnej siły roboczej.”<sup>136</sup>

Podstawowym instrumentem pasywnych form wsparcia są zasiłki, które mają z jednej strony zapewnić, przez pewien ustawowo określony okres czasu, dochód jednostkom pozbawionym zatrudnienia, z drugiej jednak zmotywować do jak najszybszego wyjścia z kryzysu i znalezienia pracy. W rezultacie zasiłek spełnia dwie funkcje – dochodową oraz motywacyjną. Jego wysokość nie może być zbyt duża gdyż, jak zarzucają zwolennicy wolnego rynku, może powodować wzrost bezrobocia, generować postawy roszczeniowe oraz wpływać demobilizująco na poszukujących pracy; nie może też być zbyt niska, ponieważ musi gwarantować minimalną realizację podstawowych potrzeb.

Zasiłki najczęściej wypłacane są z tytułu opłacanego wcześniej ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Ubezpieczenia te nie są tak popularną formą ubezpieczeń jak np. ubezpieczenia zdrowotne i są prowadzone w około trzydziestu krajach (dla porównania emerytalne w 130). Najszybciej rozwijały się w krajach o gospodarce rynkowej, a pojawiły się już w czasach manufaktur i dotyczyły osób uprawiających zawód o rzadko spotykanych umiejętnościach jak np. wytwórcy koronek w Szwajcarii. Początkowo ubezpieczenie te wprowadziły związki zawodowe, które wypłacały w ich ramach co miesięczne kwoty swoim członkom na wypadek utraty przez nich pracy. Na początku XX wieku w Niemczech zyskały one wsparcie finansowe ze strony państwa, które już wcześniej zaczęło dostrzegać pozytywną stronę tego typu ubezpieczeń. Pod koniec XIX wieku w Szwajcarii kilka kantonów wprowadziło dobrowolne ubezpieczenia od bezrobocia. Najczęściej korzystali z nich pracownicy zagrożeni częstym, sezonowym bezrobociem co powodowało, że szybko stały się one dla władz nieopłacalne. Dobrowolne ubezpieczenia od tego ryzyka socjalnego było

---

<sup>136</sup> w Studia i materiały. Nowe zawody oraz ..., op. cit., Warszawa 2001.

wprowadzone (i do tej pory funkcjonują) w krajach skandynawskich. Ubezpieczenia współfinansowane przez budżet państwa były i nadal funkcjonują w Szwecji, Danii oraz Finlandii - prowadzone są przez związki zawodowe. I tylko przez członków tych związków opłacanie ich jest obowiązkowe, dla pozostałych pracowników jest dobrowolne. „Pierwsze obowiązkowe ubezpieczenia na wypadek utraty pracy powstały w Anglii w 1911 r., następnie we Włoszech – w 1919 r., a w latach dwudziestych stały się już powszechne w Europie Zachodniej i Środkowej. W 1924 r. wprowadzono je w Polsce a w 1927 r. w Niemczech.”<sup>137</sup> Dopiero w 1974 r. nabrały one charakteru ubezpieczenia powszechnego w Szwecji.<sup>138</sup>

Organizacja systemów ubezpieczenia na wypadek bezrobocia jest różnie zarządzana w zależności od kraju. Można jednak zaobserwować trzy ich rodzaje<sup>139</sup>:

- zarządzanie poprzez instytucje prywatne bądź parytetowe - w skład ich wchodzi przedstawiciele związków zawodowych bądź organizacji pracodawców, typ ten można spotkać w Danii, Finlandii, Francji, Holandii oraz Szwecji;
- zarządzanie poprzez instytucje parapubliczne, trójstronne – w skład których wchodzi przedstawiciele państwa, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców – Austria, Belgia, Hiszpania, Niemcy oraz Włochy;
- zarządzanie bezpośrednio przez państwo – Grecja, Luksemburg, Portugalia oraz Wielka Brytania.

W większości krajów Unii nabycie prawa do zasiłków dla bezrobotnych obwarowane jest podobnymi warunkami, tj.: bezrobotny musi być zarejestrowany w odpowiednim urzędzie pracy, być zdolnym oraz dyspozycyjnym do podjęcia pracy, nie przekroczyć ustalonego w ustawodawstwie krajowym maksymalnego wieku (najczęściej jest to wiek emerytalny), być ubezpieczonym lub spełniać warunki opłacania składek z tytułu bezrobocia oraz posiadać wymagany okres ubezpieczenia. W Belgii, Włoszech, Holandii i Hiszpanii występuje np. dodatkowy obowiązek pozostawania do dyspozycji właściwego urzędu pracy. A Finlandia, Francja czy Dania wymaga od bezrobotnego statusu osoby stale zamieszkującej dany kraj.<sup>140</sup> W ostatnim czasie przepisy coraz częściej są zaostrzane, a bezrobotny musi spełniać coraz więcej warunków by nabyć uprawnienia do otrzymywania zasiłku, który ma za

---

<sup>136</sup> J. Unolt, op. cit., Katowice 1999, s. 56.

<sup>137</sup> S. Golinowska, op. cit., Warszawa 1994, s. 104 – 105.

<sup>138</sup> W. Rutkowski, Ewolucja szwedzkiego rynku dobrobytu ..., op. cit., Warszawa 2005, s. 4.

<sup>139</sup> G. Uścińska, op. cit., Warszawa 2002, s. 61.

<sup>140</sup> G. Uścińska, op. cit., Warszawa 2002, s. 62 – 63.

zadanie zapewnić zastępczy dochód jedynie na krótki, z założenia, okres pozostawania bez zatrudnienia.

W Polsce osobą uprawnioną do pobierania zasiłku jest bezrobotny zarejestrowany we właściwym Urzędzie Pracy, jeżeli (art. 71, ust. 1 i 2 ustawy)<sup>141</sup>:

1. nie ma dla niego propozycji odpowiedniej pracy, szkolenia lub przygotowania zawodowego;
2. w okresie 18 miesięcy przed dniem rejestracji udokumentował co najmniej 365 dni:
  - zatrudnienia z wynagrodzeniem w kwocie co najmniej minimalnego, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy,
  - prowadzenia działalności gospodarczej i opłacał składkę ZUS,
  - wykonywania pracy w okresie tymczasowego aresztowania, jeżeli podstawę wymiaru składek stanowiła kwota co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia,
  - został zwolniony po odbyciu zasadniczej służby wojskowej, jeśli jej okres odbywania wynosił 240 dni,
  - opłacał składkę na Fundusz Pracy w związku z zatrudnieniem lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej za granicą u pracodawcy zagranicznego,
  - był zatrudniony za granicą i przybył do Rzeczypospolitej Polskiej jako repatriant,
  - był zatrudniony w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych zwiększana jest co roku. Mechanizm waloryzacji i ogłaszania nowych kwot opisuje artykuł 72 ust. 6-9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2004.99.1001). Podstawowa kwota obowiązująca od 1 czerwca 2007 r. - wynosi 538,30 zł i zależy od stażu pracy bezrobotnego. Bezrobotnemu, którego okres uprawniający do zasiłku jest niższy niż 5 lat, zasiłek wypłacany jest w wysokości 80% podstawowej kwoty. Z kolei bezrobotny, którego okres uprawniający do zasiłku wynosi co najmniej 20 lat, otrzymuje 120%, a bezrobotni legitymujący się okresem od 5 do 20 lat otrzymują 100% podstawowej kwoty zasiłku.

---

<sup>141</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz.1001 z późn. zm.), art. 71, ust. 1 i 2.

## Podsumowanie - unijna polityka społeczna – mit czy rzeczywistość?

Czynnikiem dynamizującym rozwój Unii jest m.in. postępująca globalizacja oraz regionalizacja. Poszczególne państwa zaczynają być zbyt słabe by konkurować na rynkach międzynarodowych. Przenosząc swoje kompetencje na poziom wyższy – międzynarodowy lub nawet ponadnarodowy – w rozwiązywaniu problemów np. społecznych nadają im charakter globalny i też w ten sposób zyskują międzynarodową pomoc. Innym czynnikiem wpływającym na rozwój wspólnotowej polityki społecznej jest sama idea, która przyświecała założycielom integrującej się Europy.<sup>142</sup> Celami unijnej polityki zatrudnienia stała się przede wszystkim harmonizacja narodowych polityk oraz propagowanie nowych rozwiązań poprzez dialog i wspólne rozmowy. Wyszczególniając, są to m.in.:

- stworzenie większej liczby, lepszych miejsc pracy oraz „osiągnięcie nowej równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym pracowników”<sup>143</sup>;
- społeczna integracja poprzez walkę z bezrobociem, ubóstwem oraz dyskryminacją;
- swobodne poruszanie się obywateli państw członkowskich Unii na terenie wspólnego rynku;
- równouprawnienie kobiet oraz mężczyzn w warunkach i możliwościach pracy;
- wprowadzanie dialogu społecznego, jako najlepszej metody na rozwiązywanie kwestii społecznych.

Podczas procesu jednoczenia się Europy za najważniejsze problemy uznano bezrobocie, dyskryminację kobiet oraz ubóstwo i ekskluzję społeczną. W celu zapobieganiu tym kwestiom eksperci zalecają: unifikację polityki społecznej, współpartnerstwo polityki ekonomicznej i społecznej, przyspieszenie rozwoju systemu produkcji wysokiej jakości, stymulowanie solidarności oraz integracji społecznej.<sup>144</sup>

Spośród licznych unijnych dylematów te dotyczące polityki społecznej skupiają się głównie na problemie, jak daleko powinna wkraczać w jej strefę działań, integracja europejska. Zwolennicy głębokiej integracji opowiadają się za maksymalnym ujednoliceniem, tak by dla wszystkich członków powstała jedna polityka społeczna. Przeciwnicy natomiast nakłaniają do swobodnej współpracy międzyrządowej oraz pozostawienia kwestii prowadzenia polityki

---

<sup>142</sup> W. Anioł, *Europejska polityka społeczna – Implikacje dla Polski*, Warszawa 2003, s. 140 – 141.

<sup>143</sup> *Ibidem*, s. 38.

<sup>144</sup> L. Dziewięcka-Bokun, J. Mielecki, op. cit., Wrocław 1998 r., s. 39.

społecznej w rękach rządów państw członkowskich. Innym pytaniem czekającym jeszcze na odpowiedź jest problem czy wraz z unią gospodarczo-walutową należy wprowadzić również unię socjalną. Jedni twierdzą że te dwa wymiary – ekonomiczny i społeczny - wzajemnie się uzupełniają, przeciwnicy natomiast widzą w polityce społecznej swoisty „bagaż”, który o wiele więcej warzy niż jest wart. To jaki naprawdę kształt przybierze wspólnotowa polityka społeczna w dużej mierze zależy, jak będzie się rozwijała Unia Europejska. Jaki rodzaj kompetencji zostanie przyznany unijnym organom oraz instytucjom oraz w jakim stopniu zaakceptowane będą jej dyrektywy na poziomie poszczególnych państw.<sup>145</sup>

Unijna polityka społeczna, by właściwie się rozwijać musi pokonać pewne trudności, które wynikają chociażby z faktu - jak wiele krajów o różnych strukturach, tradycjach, uwarunkowaniach polityczno-gospodarczych oraz systemach wchodzi w jej skład. Każdy z krajów posiada własny model prowadzenia polityki społecznej i trudno jest stworzyć jeden wspólnotowy mechanizm działania w tej kwestii, który zadawałaby wszystkim. Pojawiające się dysproporcje pomiędzy rozwojem, finansowaniem dziedzin życia nie pozwala na całkowitą harmonizację w sferze polityki społecznej na unijnym poziomie. „Zdaniem liberalnych ekonomistów, wprowadzenie ujednoliconych, sztywnych norm socjalnych na szczeblu Wspólnoty pogarszałoby wręcz warunki dla „zdrowej” konkurencji gospodarczej. Blokowałoby bowiem swobodny przepływ czynników produkcji ...”<sup>146</sup> Jednocząca się Europa musi pokonać pewien paradoks. Z jednej strony dąży się do stworzenia jednolitego rynku na którym zapanuje „zdrowa” konkurencja we wszystkich sferach życia społecznego. Z drugiej jednak strony, polityka społeczna stawia sobie za cel zagwarantowanie równych praw w zaspakajaniu swoich potrzeb wszystkim obywatelom, co pociąga za sobą pewne normy i standardy, które są narzucane prawami międzynarodowymi, a nie wynikiem swobodnej gry sił rynkowych. Poza tym bogatsi członkowie buntują się przeciwko obciążaniu ich kosztami działań redystrybucyjnych wobec uboższych regionów. Wspólnotowa identyfikacja unijnych obywateli nie jest aż tak wysoka, a w ostatnim czasie - w sytuacji gdy nowi członkowie Unii wymagają znacznie wyższej finansowo pomocy - zdaje się w ogóle zanikać. Z drugiej strony wspólna odpowiedzialność może osłabiać gospodarki państw silniejszych powodując spadek ich konkurencyjności wobec takich ekonomicznych potęg jak Stany Zjednoczone czy Japonia. Przeciwnicy unii socjalnej za argumenty przytaczają zasadę subsydiarności, która głosi iż

---

<sup>145</sup> M. Rymsza w T. Kazimierczak, M. Rymsza, W stronę aktywnej polityki społecznej, Warszawa 2003, s. 29 – 30.

<sup>146</sup> *Ibidem*, s. 144.



problemy powinny być rozwiązywane na jak najniższym poziomie zorganizowania społecznego – rodzina, wspólnota, czy region, a tylko w uzasadnionych przypadkach mogą one być rozważane na forum międzynarodowym. Wątpliwości budzi rozstrzygnięcie, które z problemów są już wystarczająco ważne by mogły zostać rozpatrzone przez Unię. Na pewno od połowy lat dziewięćdziesiątych jest to problem bezrobocia oraz prowadzenia nowej polityki zatrudnienia na rzecz tworzenia większej liczby nowych miejsc pracy.<sup>147</sup>

---

<sup>147</sup> *Ibidem*, s. 148 – 152.

## ***Rozdział III***

### **Sytuacja młodych bezrobotnych w Polsce na tle Unii Europejskiej**

#### **3.1. Bezrobocie wśród ludzi młodych**

Problem bezrobocie ludzi młodych – osób które nie ukończyły 25 roku życia – dotyczy 1/3 Polaków należących do tej grupy wiekowej. W 2005 r. aktywnych zawodowo było 33,5% młodych.<sup>148</sup> Tak niski odsetek wynika z ograniczeń prawnych dotyczących zatrudnienia osób, które nie ukończyły 18 roku życia oraz z aktywności kształcenia na poziomie wyższym w wieku 19 - 24 lat. W większości państw rozwiniętych aktywność zawodowa młodych ludzi jest znacznie wyższa, co wynika z większej łatwości podejmowania pracy dorywczej, zwłaszcza w sektorze usług.

Bezrobocie coraz częściej dotyka młodych ludzi powodując spowolniony proces aktywizacji zawodowej, ograniczoną samodzielność finansową, negatywne zakłócenia w sferze psychospołecznej, obniżenie aspiracji oraz motywacji do poszukiwania zatrudnienia, zdewaluowanie nabytych umiejętności w procesie edukacyjnym. „Sprzyja frustracji, wywołuje apatię lub agresję, rodzi obojętność i osłabia poczucie więzi rodzinnych oraz społecznych, hamuje rozwój osobowości. Bezczynność i nieregulowany tryb życia wyzwalają w młodzieży zachowania dewiacyjne i patologiczne, które znajdują ujście w alkoholizmie, nikotynizmie, narkomanii oraz prostytucji i przestępstwach kryminalnych. Bezrobocie może być także przyczyną tworzenia się subkultur młodzieżowych jako formy ucieczki od rzeczywistości.”<sup>149</sup>

---

<sup>148</sup> Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok, Warszawa 2007 r., s. 12.

<sup>149</sup> K. Mlonek w A. Kurzynowski, op. cit., Warszawa 2003, s. 104 – 105.

W obecnej regulacji prawnej zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 3 młody bezrobotny to osoba, która w roku kalendarzowym zastosowania wobec niej usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończyła 25 roku życia. Znowelizowano w ten sposób zapis o szczególnym traktowaniu bezrobotnych absolwentów oraz wprowadzono katalog „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy” dostosowując tym samym normy prawne do wymogów UE. Dzięki temu zapisowi młodzi ludzie mogą korzystać z licznych, specjalnych programów przeciwdziałania bezrobociu skierowanych konkretnie do nich.<sup>150</sup>

Brak zatrudnienia szczególnie negatywnie wpływa na sytuację ekonomiczno-społeczną młodych bezrobotnych. Nieproduktywny potencjał ludzki jaki stanowią, nie przyczynia się do tworzenia dochodu narodowego, a wręcz przeciwnie - pociąga za sobą znaczne koszty. Materialne skutki są związane m.in. z programami przeciwdziałania bezrobociu oraz z organizacją szkoleń. Bezrobotna młodzież najczęściej pozostaje na utrzymaniu swoich rodzin i opóźnia swój start w życie zawodowe. Można wysunąć wnioski iż fundusze przeznaczone na ich edukację zostały niewłaściwie wykorzystane, gdyż nie przyniosły zamierzonych celów. Skoro młody bezrobotny nie zarabia, nie zwraca też tym samym zainwestowanych w niego przez państwo środków. Poza tym długotrwałe bezrobocie wpływa na zdezaktualizowanie się dotychczasowych umiejętności bezrobotnych, nie dając tym samym szans na zatrudnienie w ciągle zmieniającym się świecie. Społeczne skutki bezrobocia są szczególnie dotkliwe dla tej grupy bezrobotnych, którzy nie mogąc znaleźć pracy popadają w apatie. Zmiany w ich sferze emocjonalnej jakie się wtedy pojawiają powodują zahamowanie rozwoju osobowości, frustracje oraz obniżenie poczucia własnej wartości.

Polski problem bezrobocia na początku lat dziewięćdziesiątych szczególnie dotknął młodych ludzi – absolwentów szkół ponadpodstawowych, którzy kształceni jeszcze w poprzednim systemie, ukończyli edukację w nowych warunkach, w których nie znaleźli zatrudnienia dla siebie. Udział młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie osób pozbawionych pracy sięgał wówczas 35%, by powoli obniżyć swoją stopę do 30,9% w 1998 r.<sup>151</sup> Przełomowym rokiem dla tej grupy bezrobotnych był 1996 r. kiedy to zostali pozbawieni prawa do zasiłku z tytułu pozostawania w rejestrze urzędów pracy. Pasywne formy wsparcia zastąpiono ofertą różnego typu szkoleń, stażami, a osoby korzystające z form aktywizujących

---

<sup>150</sup> E. Staszewska, Status prawny bezrobotnych z grup szczególnego ryzyka, *Polityka Społeczna*, nr 1, Warszawa 2005 r., s. 10.

<sup>151</sup> Z. Pisz, op. cit., Wrocław 1999, s. 75.

zostały wyłączone z ewidencji bezrobotnych. W sumie, w całej dekadzie lat dziewięćdziesiątych przybyło 1,2 mln bezrobotnej młodzieży w wieku 15 – 24 lat. Za główną przyczynę takiego stanu rzeczy wielu teoretyków przyjmuje niezgodność planów edukacyjnych, kierunków, form, treści kształcenia z potrzebami rynku pracy. Na dowód przytaczają dane statystyczne, które ewidentnie mówią o nadwyżkach zasobów pracy w określonych profesjach, takich jak: sprzedawca, referent administracyjno-biurowy, czy mechanik. Podkreślany jest również przez pracodawców brak umiejętności praktycznych, których młodzi ludzie nie posiadają. Cechuje ich bierna postawa oraz nieumiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Poprawie tego stanu rzeczy powinno służyć zweryfikowane poradnictwo zawodowe, dzięki któremu młodzi ludzie mogliby świadomie podejmować decyzje o kierunku swojej edukacji, wiedząc które zawody cieszą się największą popularnością na rynku pracy.<sup>152</sup>

Sytuacja młodych bezrobotnych w pozostałych krajach Unii jest podobna jak w Polsce. Według badań Eurostatu w 2002 r., w niektórych regionach UE (np. we włoskiej Campanii) bezrobocie wśród ludzi młodych sięgało 59,9%! W Belgii w stołecznym regionie Brukseli - 27,2%, a regionie Hainaut - 34,1%; w paryskim regionie Francji - 22,8%, a w Picardie - 29,7%. Wysokie zróżnicowanie terytorialne pod względem braku pracy wśród młodych występuje również w Szwecji - region Sztokholmu szczyti się jedynie 4,4% odsetkiem młodych bezrobotnych, ale w innym regionie sięga ono 18,4% (Norra Mellansverige). (Dane pochodzą z witryny internetowej: [www.naszawitryna.pl](http://www.naszawitryna.pl), art. „Czy dzięki integracji z UE spadnie w Polsce bezrobocie?”, 2002 r.) Przyjęty w marcu 2005 r. przez Radę Europejską – Europejski Pakt na rzecz Młodzieży ma walczyć ze problemem bezrobocia wśród ludzi młodych, który w 2005 r. wyniosło blisko 19%. Najwyższy poziom odnotowała Polska, Grecja oraz Włochy – odpowiednio: 34,6%, 27,8% i 24%, lecz wysoką stopę notują również Francja, Niemcy, Finlandia, a także Belgia. Natomiast najlepiej z bezrobociem młodych radzi sobie: Dania (od 9% w 2004 r. do 7,1% obecnie), Irlandia (8%), Cypr (5,1%), Słowenia (5,8%) oraz Litwa (w ciągu jednego roku bezrobocie wśród młodych spadło z 23,1% do 14,3%).<sup>153</sup>

Wobec narastającego problemu bezrobocia młodych ludzi, wzrostu liczby absolwentów szkół wchodzących na rynek pracy oraz dużą dynamiką zmian w strukturze gospodarki -

---

<sup>152</sup> *Ibidem*, s. 81 – 84.

<sup>153</sup> [www.a-e-r.org](http://www.a-e-r.org)

głównym celem działań jest realizacja programów zwiększających szansę młodzieży na uzyskanie zatrudnienia poprzez:

- subsydiowanie zatrudnienia młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem subsydiowania zatrudnienia w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oraz w trzecim sektorze;
- organizację staży oraz szkoleń mających na celu dostosowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy poprzez nabycie kwalifikacji, podniesienie lub ich zmianę;
- doradztwo, szkolenia oraz dotacje dla podejmujących własną działalność gospodarczą;
- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy;
- wsparcie realizacji programów specjalnych;
- wsparcie realizacji programów innowacyjnych, w szczególności zawierających nowatorskie podejście do problematyki zwalczania bezrobocia wśród młodzieży i wykorzystujących nowe technologie;
- wspieranie wolontariatu, jako etapu przygotowawczego do podjęcia zatrudnienia, poprzez organizowanie i finansowanie stanowisk pracy dla wolontariuszy w instytucjach administracji publicznej i organizacjach pozarządowych.<sup>154</sup>

Powyższe zadania miał również realizować prowadzony przez polskie Ministerstwo Gospodarki i Pracy program walczący z bezrobociem wśród ludzi młodych - „Pierwsza praca”. Przez wiele osób program ten jest krytykowany, a przez Ministerstwo oceniany jako jedno z podstawowych narzędzi walki z bezrobociem wśród ludzi młodych. Według danych zebranych przez Ministerstwo od czerwca 2002 r. do maja 2004 r. dzięki programowi powstało 284 przedsiębiorstw założonych przez młodych ludzi - przede wszystkim przedsiębiorstwa z dziedziny handlu oraz mechaniki. Według danych MGIPS od rozpoczęcia programu „Pierwsza praca” stałe zajęcie znalazło 130 tys. absolwentów - ok. 42% osób w nim uczestniczących. Stanowi to zaledwie nieco ponad 20% wszystkich młodych bezrobotnych, którzy według założeń przedsięwzięcia powinni z niego skorzystać.<sup>155</sup> Nie jest to liczba imponująca ale rząd nie zamierza się wycofywać z tej działalności. Natomiast chce coraz mniej angażować się w organizację kosztownych robót publicznych – utworzenie jednego miejsca pracy kosztuje prawie 3 tys. zł. Jak wynika z danych Ministerstwa młodzi bezrobotni niechętnie podejmują się bezpłatnych prac społecznych – we wcześniej wspomnianym okresie zaledwie 0,2% biorących udział w programie „Pierwsza praca” zostało w ten sposób zaktywizowanych. Natomiast największym zainteresowaniem wśród młodych bezrobotnych

---

<sup>154</sup> Z. Pisz, op. cit., Wrocław 1999, s. 47.

<sup>155</sup> *Ibidem*, s. 47.

cieszą się staże zawodowe – w I kwartale 2004 r. wybrało je ponad 40 tys. bezrobotnych; a także prace interwencyjne oraz refundacja zatrudnienia - skorzystało z nich 24,5% młodych bezrobotnych.<sup>156</sup>

Wprowadzenie jakichkolwiek nowych rozwiązań w polityce zatrudnienia jest bardzo trudne i to zarówno w Polsce jak i w innych krajach zjednoczonej Europy. W lutym 2006 r. tysiące młodych Francuzów, przedstawiciele wielu organizacji młodzieżowych, członkowie związkowych młodzieżówek oraz zwykli studenci i licealiści, wyszli na ulice, by zaprotestować przeciwko forsowanej przez rząd reformie ułatwiającej zatrudnianie, ale kosztem łatwiejszego zwalniania pracowników. Nieśmiała próba liberalizacji prawa pracy, a przede wszystkim tzw. kontrakt pierwszego zatrudnienia (*contrat premiere embauche* - CPE) – nie spodobała się młodzieży. Kontrakt miał ułatwiać z założenia tworzenie nowych miejsc pracy, poprzez zgodę na zwolnienie młodego pracownika bez konsekwencji prawnych przez pierwsze dwa lata zatrudnienia. Dopiero po tym okresie młody pracownik miałby otrzymać „prawdziwy” etat ze wszystkimi przywilejami. Program wzbudził entuzjazm wśród pracodawców, którzy do tej pory narzekali, że ryzykują zatrudnienie młodych pracowników, gdyż nie mogą ich zwolnić w sytuacji, gdy okazują się niekompetentni. Natomiast przedstawiciele wielu organizacji młodzieżowych twierdzi, iż CPE będzie nadużywane przez pracodawców - będą zwalniać młodych pracowników bez powodu, tuż przed upływem dwuletniego terminu. Francuski rząd podkreśla jednak, że ryzyko nadużywania CPE jest mniejsze niż korzyści z niego wynikające. Każde nowe miejsce pracy dla pracownika poniżej 26 lat jest na wagę złota – przekonywał premier Dominique Villepin. W niektórych francuskich gminach bezrobocie w tej grupie wiekowej sięgnęło 40%! I to zdaniem socjologów był jeden z powodów wybuchu w listopadzie 2005 r. gwałtownych zamieszek na przedmieściach Paryża. Obecnie trwa debata w parlamencie nad rozwiązaniem tego problemu.<sup>157</sup>

Jeśli chodzi o pasywne formy wsparcia młodych bezrobotnych to w większości unijnych państw, systemy ubezpieczeń nie przewidują zasiłków dla bezrobotnej młodzieży - z powodu nie opłacania przez nich wcześniej składek ubezpieczeniowych bądź też zbyt krótkiego okresu wpłat. Polski młody bezrobotny nie ma prawa do pobierania jakiegokolwiek zasiłku z tytułu pozostawania bez zatrudnienia. Istnieje jedynie możliwość uzyskania przez

---

<sup>156</sup> P. Urbanik, Chętnych brak, Gazeta studencka, nr 94, Warszawa 2006, s. 13.

<sup>157</sup> [www.swiat.polskaprasa.pl](http://www.swiat.polskaprasa.pl)

niego stypendium na okres szkolenia, które organizowane jest przez urzędy pracy. W niektórych z unijnych krajów po spełnieniu odpowiednich warunków młody bezrobotny uzyskuje prawo do pobierania zapomogi z tytułu pozostawania bez zatrudnienia. Przede wszystkim jednak tej grupie bezrobotnych proponowane są liczne szkolenia oraz kursy umożliwiające nabycie nowych umiejętności.

Polityka pracy w większości państw skierowana jest przede wszystkim na zachęcenie pracodawców do zatrudniania młodych ludzi. Promowani są pracodawcy prowadzący szkolenia młodzieży – w Niemczech takie przedsiębiorstwa mają przyznawane dodatkowe przywileje przy rozdziale zamówień publicznych. W Belgii wprowadzono staże zawodowe finansowane ze środków publicznych, a firma zatrudniająca młodego pracownika po odbyciu stażu może liczyć na częściowy zwrot kosztów jego utrzymania. Na takie same przywileje może liczyć pracodawca włoski. Natomiast w Hiszpanii pracodawca zatrudniający bezrobotnego do 30 roku życia przez pierwsze dwa lata jest zwolniony z wpłacania 40% kwoty składki na ubezpieczenie tegoż pracownika. Podobnie w Portugalii – zwolnienie ze składki ubezpieczeniowej dotyczy zatrudnienia osoby do 30 roku życia, poszukującej pierwszego miejsca zatrudnienia. We Francji osoby poniżej 26 roku życia, z niskim wykształceniem, zagrożone bezrobociem mogą liczyć na zatrudnienie w miejscach pracy tworzonych na potrzeby miast. Te stanowiska pracy zwolnione są ze składek ubezpieczeniowych, a państwo pokrywa część wynagrodzeń. W Holandii młodzież, która nie może przez rok znaleźć zatrudnienia, a jest zarejestrowana jako bezrobotna jest zobowiązana do podjęcia wyznaczonej jej płatnej pracy, wynoszącej tygodniowo 32 godziny. Bardziej restrykcyjna w tym wypadku jest polityka Wielkiej Brytanii, która zakłada pozbawienie zasiłku dla bezrobotnych osoby do 25 roku życia, która odmawia udziału w proponowanych jej szkoleniach.<sup>158</sup>

---

<sup>158</sup> G. Uścińska, op. cit., Warszawa 2002, s. 77 – 83.

### 3.2. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu wśród ludzi młodych

Wraz ze światowym rozwojem gospodarczym, pojawiają się nowe, coraz to bardziej zaawansowane technologicznie i wymagające nowych umiejętności zawody. Kraj, który nie inwestuje w kapitał ludzki stoi w miejscu i nie może się rozwijać. W ciągle zmieniającym się świecie najważniejsze staje się umiejętne przesunięcie siły roboczej z segmentów gdzie jest jej w nadmiarze do segmentów gdzie jej brakuje. By taki proces mógł zajść niezbędna jest mobilna, przystosowana do zmian, z umiejętnością nabywania nowych zdolności, siła robocza. Najczęstszą przeszkodą jest tutaj brak odpowiednich kwalifikacji. Jedną z form walki z bezrobociem jest nieustanne szkolenie młodych ludzi, w którym niezbędne staje się obok sprawnej organizacji samego szkolenia, uczestnictwo doświadczonych firm - które odpowiadają za ich przeprowadzenie oraz aktywna postawa samych bezrobotnych. Sposób w jaki wykorzystają daną im szansę na zmianę zawodu zależy od nich samych. Szczególny nacisk kładzie się na **kształcenie ustawiczne** ukierunkowane na teleinformatykę, pracę związaną z komputerem i internetem. Ustawiczna edukacja zawodowa powinna obejmować większość osób nie tylko bezrobotnych ale i pracujących. Jednostki nie uczestniczące w procesie edukacji, jeśli nawet posiadają zatrudnienie, to znajdują się w grupie zagrożonej jego utratą. W większości krajów Unii najważniejszą rolę wśród instrumentów polityki rynku pracy odgrywają szkolenia i na ich cele z reguły jest przeznaczana  $\frac{1}{3}$  -  $\frac{1}{4}$  środków z aktywnych form walki z bezrobociem. Unijni politycy chcą doprowadzić do upowszechnienia szkoleń, tak by każdy młody człowiek miał do nich dostęp, a co czwarty bezrobotny z nich skorzystał. Niewątpliwie ważna jest odpowiednia selekcja kandydatów pod względem zainteresowań i umiejętności. Poza tym szkolenia nie są bezpośrednim środkiem, który może walczyć z rosnącym bezrobociem. Jest raczej pośrednim działaniem pozwalającym na wykorzystanie wolnego czasu jakim dysponują młodzi bezrobotni oraz próbą zapobiegania ich dekwalfikacji. Szkolenia, aby przynosiły jak najlepsze efekty, czyli by po ich ukończeniu jak największa liczba jego uczestników mogła znaleźć zatrudnienie, muszą być skorelowane z aktualnymi potrzebami rynku pracy. Ich organizatorzy muszą wiedzieć na jakie umiejętności oraz kwalifikacje jest najwyższy popyt i dostosować treść oraz praktyczny plan szkoleń do potrzeb przedsiębiorców. Poza tym muszą być adresowane do konkretnych grup celowych – tych najbardziej zagrożonych ryzykiem bezrobocia.



W ostatnim Raporcie Wima Koka na temat realizowanej w Europie Strategii Lizbońskiej, najwięcej miejsca poświęcono potrzebie nieustannej edukacji. „Jeśli Europa chce konkurować w globalnym społeczeństwie wiedzy, musi więcej inwestować w swój najcenniejszy zasób – ludzi. Wydajność i konkurencyjność gospodarki europejskiej jest bezpośrednio zależna od dobrze wykształconej, wysoko wykwalifikowanej i posiadającej zdolności adaptacyjne siły roboczej.”<sup>159</sup> Aktywna walka z bezrobociem w postaci szkoleń była bardzo popularna w Unii na początku lat dziewięćdziesiątych, potem to zainteresowanie spadło, choć i tak było wyższe niż w Polsce. Końcem lat dziewięćdziesiątych Francja skierowała na szkolenia zawodowe 23% ogólnej sumy środków przeznaczonych na swoje aktywne programy zatrudnieniowe - to jest prawie dwa razy mniej niż w 1990 r. Szwecja natomiast w tym samym czasie z 32% w 1990 r. obniżyła swoje nakłady do 27% w 1999 r., a Wielka Brytania z 43% na 34%. Szkolenia zawodowe w Polsce według statystyk w 1997 r. stanowiły jedynie 7% ogólnych wydatków skierowanych na programy zatrudnieniowe, natomiast aż 30% środków w strukturze tych wydatków zostało skierowanych na organizację programów dla młodzieży. W tym samym czasie UE na szkolenia zawodowe wydała 25% środków przeznaczonych na aktywne programy zatrudnieniowe, a programy dla młodzieży stanowiły 18%.<sup>160</sup> Rdzeniem aktywnych form walki w europejskim bezrobociu są szkolenia oraz przekwalifikowania zawodowe bezrobotnych. We wszystkich krajach wysokorozwiniętych obserwuje się zapotrzebowanie przede wszystkim na kadry wykwalifikowane, które dobrze się odnajdują we współczesnej gospodarce.

W Irlandii pomoc dla młodych bezrobotnych skupia się na szkoleniach zawodowych, zarówno ogólnych jak i specjalistycznych. Przy czym, jak badania wskazują, te ostatnie przynoszą w efekcie lepsze korzyści jeśli chodzi o wzrost zatrudnienia. Większość z tych szkoleń przeznaczonych jest dla osób z niskim wykształceniem, młodzieży kończącej edukację na poziomie podstawowym oraz niepełnosprawnych.

W Grecji praktyczna nauka zawodu, która ma miejsce w zakładach pracy przeznaczona jest dla ludzi młodych z wykształceniem podstawowym w wieku 15 – 18 lat. Natomiast dla zagrożonych bezrobociem absolwentów szkół ponadpodstawowych – Ośrodki Kształcenia Zawodowego – organizują szkolenia obejmujące zdobycie nowych umiejętności technicznych, podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz poszerzenie niezbędnej wiedzy teoretycznej. Wśród słabych stron organizacji szkoleń wymienia się: niedostateczne

---

<sup>159</sup> M. Sulmicka, *Strategia Lizbońska ...*, op. cit., s. 3.

<sup>160</sup> S. Borkowska, op. cit., Warszawa 2003, s. 123 – 129.

zorientowanie w sytuacji na rynku pracy, brak pracowników z określonymi umiejętnościami, brak strategii działania zorientowanej na dynamiczne zmiany na rynku pracy, nieodpowiednią organizację szkoleń oraz ocenę ich efektywności, brak dobrze przygotowanej kadry szkolącej a także zaplecza dydaktycznego. Według badań 40% osób biorących udział w greckich szkoleniach nadal po ich ukończeniu nie znajduje zatrudnienia, a większość z tych którzy znaleźli, wykonują pracę i tak inną od tej, do której byli szkoleni. Zjawisko takie nazywane jest „jałowym biegiem”.<sup>161</sup> Nie należy jednak zapominać iż szkolenia, kursy, przeszkolenia przynoszą lepsze efekty niż zatrudnienie subsydiowane, które często wywołuje swoiste uzależnienie pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników, od dotacji publicznych.

Drugie miejsce w wysokości wydatków wśród aktywnych form walki z bezrobociem zajmuje **zatrudnienie subwencjonowane** - jest to dofinansowanie zatrudnienia w sektorze prywatnym oraz kreowanie nowych miejsc pracy w sektorze publicznym. Ta forma walki z bezrobociem jest bardzo popularna w krajach skandynawskich, natomiast np. w Wielkiej Brytanii całkiem pomijana. Opinie na temat potrzeby stosowania tego instrumentu są różne. W krajach, w których odbywa się transformacja systemowa służą one wsparciu przemian strukturalnych. W większości krajów Wspólnoty mają one na celu wprowadzenie na rynek pracy osób młodych, które po raz pierwszy szukają zatrudnienia oraz długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych. Sceptycy twierdzą, iż wszelkie dotacje do wynagrodzeń, utrzymywanie nierentownych stanowisk pracy, powoduje zahamowanie powstawania nowych, efektywnych miejsc pracy. Dotacje do sektora prywatnego we Francji stanowiły na koniec lat dziewięćdziesiątych 20% wydatków aktywnych programów zatrudnienia (w porównaniu z 1990 r. procent ten wzrósł prawie trzykrotnie, wynosił wówczas 6%), a w Szwecji dwa razy mniej, ale i tak wysokość ich znacznie wzrosła w porównaniu z 1990 r., kiedy to była równa jedynie 1%. Natomiast w Polsce, w 1997 r., zatrudnienie subsydiowane miało najwyższy udział w strukturze wydatków na aktywne programy zatrudnieniowe, bo wynosiło aż 52% ogólnych wydatków (średnia UE wynosiła 27%).<sup>162</sup> Zatrudnienie subwencjonowane, jako aktywna forma walki z bezrobociem, często jest krytykowana, za zbyt wysokie koszty w stosunku do niskich efektów, jakie przynosi.

Urzędy pracy w razie braku propozycji odpowiedniego zatrudnienia dla bezrobotnych mogą inicjować oraz finansować **prace interwencyjne**. W ich ramach pracodawcy

---

<sup>161</sup> Z. Wiśniewski, op. cit., Warszawa 2001, s. 55, 59 – 59.

<sup>162</sup> S. Borkowska, op. cit., Warszawa 2003, s. 123 – 129.

zatrudniają bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w zamian za uzyskiwaną z urzędu refundację części kosztów wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne. Młodzi bezrobotni mogą skorzystać z prac interwencyjnych przez rok, a nawet 18 miesięcy, jeżeli refundacja obejmuje co drugi miesiąc. Prace interwencyjne organizują pracodawcy, czyli jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika.

Bezrobotni młodzi Polacy mogą korzystać również z takich instrumentów aktywizacji zawodowej jak: **staż** oraz **przygotowanie zawodowe** w miejscu pracy. Staż przeznaczony jest dla młodych bezrobotnych do 25 roku życia oraz bezrobotnych absolwentów szkół wyższych do 27. Natomiast przygotowanie zawodowe przeznaczone jest m.in. dla osób długotrwale pozbawionych zatrudnienia bądź nie posiadających kwalifikacji zawodowych. Staż jest nabyciem umiejętności praktycznych w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, a przygotowanie zawodowe służy zdobyciu nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych na stanowisku pracy według programu uzgodnionego pomiędzy starostą, pracodawcą oraz bezrobotnym.

Do aktywnych form walki z bezrobociem należy także **poradnictwo zawodowe**. Jego celem jest: pomoc osobom bezrobotnym oraz innym, w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, wyboru szkolenia czy kursu, przyszłego zawodu oraz doradztwo pracodawcom, którzy szukają pracowników. W swym działaniu kierują się zasadami: „dostępność usług dla wszystkich bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy oraz pracodawców, dobrowolność korzystania z usług poradnictwa zawodowego, równość w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego bez względu na narodowość, płeć, wyznanie, przynależność do organizacji politycznych oraz społecznych itp., swoboda wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, bezpłatność, poufność i ochrona danych osobowych bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy”.<sup>163</sup>

W reformie instytucji publicznych służb zatrudnienia planowanej na najbliższe lata przewidziana jest reforma usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Do realizacji zadania - zgodnie z celem uwzględniającym zwiększenie jakości i częstotliwości usług informacyjnych poradnictwa zawodowego świadczonych przez instytucje rynku pracy - prowadzić ma doskonalenie kwalifikacji doradców zawodowych (także w formie studiów wyższych), upowszechnianie i wdrażanie metod oraz narzędzi wspierających usługi doradcze

(np.: baza danych programu komputerowego Doradca 2000 w wersji off-line i on-line, Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, realizacja - w ramach programu Leonardo da Vinci - projektu Europejski Doradca Zawodowy: zintegrowane sieci rozpowszechniania instrumentów, ścieżek szkolenia i metodologii), rozbudowa instytucjonalna sieci doradztwa zawodowego (Szkolne Ośrodki Karier, Uczelniane - Akademickie Biura Karier). Rozpropagowane mają zostać sieci usług w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży w postaci Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej na bazie funkcjonujących Centrów Edukacji i Pracy oraz Centrów Kształcenia i Wychowania Ochotniczych Hufców Pracy. Promowane będzie poradnictwo na każdym etapie rozwoju zawodowego. Zostanie zwiększony dostęp do usług doradczych oraz szeroko rozumianej informacji zawodowej dla wszystkich zainteresowanych osób.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach pracy (01.11.2005 r.) wprowadziła dodatkową formę aktywizacji bezrobotnych – **prace społecznie użyteczne**. Są to prace organizowane przez gminy w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnych. Do prac społecznie użytecznych kierowane są osoby, które utraciły prawo do pobierania zasiłków bądź jeszcze go nie nabyły. Wymiar godzinowy tych prac wynosi do 10 godzin tygodniowo bez ograniczenia czasowego. Osoba wykonująca pracę społecznie użyteczną nadal zachowuje status osoby bezrobotnej, posiadającej ubezpieczenie zdrowotne oraz ubezpieczenie wypadkowe. Prace te mają z założenia służyć wsparciu społeczności lokalnej, pomóc osobom bezrobotnym uzyskać minimalne środki do życia oraz zdyscyplinować ich poprzez utrudnienie podjęcia pracy „na czarno”. Odmowa bezrobotnego pracy na rzecz gminy wiązać się może z odmową udzielania pewnych rodzajów wsparcia.

Inną formą aktywizacji bezrobotnych są **roboty publiczne**, które mogą być organizowane przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej. Młodzi bezrobotni którzy nie ukończyli 25 lat mogą skorzystać z robót publicznych przez okres 6 miesięcy. Zatrudnieni mogą zostać na pół etatu do prac niezwiązanych z wyuczonym zawodem.

Przy robotach publicznych instytucje mogą ubiegać się o zatrudnienie bezrobotnych w ramach realizowanych na terenie gminy lub województwa inwestycji infrastrukturalnych

---

<sup>163</sup> M. Cynek w B. Ponikowski, J. Zarzeczny, op. cit., Wrocław 2002, s. 170.

oraz innych zadań inwestycyjnych finansowanych lub dofinansowywanych ze środków budżetu państwa, samorządu terytorialnego, funduszy celowych lub środków instytucji, organizacji oraz zadań związanych z opieką społeczną i obsługą bezrobocia.

Osoby bezrobotne mogą również ubiegać się w urzędach pracy o udzielenie **pożyczek szkoleniowych** ze środków Funduszu Pracy. Pożyczka szkoleniowa może zostać udzielona w celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia wymagającego szczególnych kwalifikacji. Pożyczka jest nieoprocentowana, lecz powinna zostać spłacona w ciągu 18 miesięcy od ustalonego w umowie dnia zakończenia szkolenia.

Dla bezrobotnych do 25 roku życia i bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, z rodzin o niskich dochodach, wprowadzone zostały roczne **stypendia na naukę**. Przysługuje ono pod warunkiem nieprzekroczenia dochodu na osobę w rodzinie w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej uprawniającego do świadczeń z pomocy społecznej. Aby uzyskać prawo do ubiegania się o stypendium na naukę w szkole, osoba bezrobotna, powinna w przeciągu pół roku od zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy, podjąć dalszą naukę w: szkole ponadpodstawowej dla dorosłych, w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych lub w szkole wyższej w systemie studiów wieczorowych lub zaocznych. Wysokość stypendium wynosi 50% kwoty zasiłku dla bezrobotnych.

W przewidzianej reformie służb publicznych jest mowa o konieczności nawiązania ściślejszej współpracy pomiędzy szkołami a urzędami pracy, co w rezultacie umożliwi odpowiednie przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Powinna się ona odbywać poprzez: udział w zajęciach edukacyjnych pracowników urzędów pracy, organizowanie spotkań w ośrodkach informacji zawodowej, organizowanie wizyt uczniów w urzędach pracy oraz w klubach pracy. Upowszechnianie informacji zawodowej i usług z zakresu poradnictwa zawodowego dla młodych ludzi zakłada: wprowadzenie poradnictwa zawodowego do zadań ogólnych szkoły na wszystkich poziomach edukacji, wprowadzenie zasady ciągłości usług w sferze planowania i rozwoju kariery zawodowej, zwiększenie dostępności do informacji zawodowej oraz integrację systemów poradnictwa zawodowego. Młodzieży powinno się udostępnić wysokiej jakości indywidualne usługi z zakresu poradnictwa zawodowego, dzięki wprowadzeniu jednolitych standardów usług oraz stworzeniu systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego doradców zawodowych oraz nauczycieli szkolnych w zakresie doradztwa zawodowego. Planowane jest, by w szkołach odbywała się promocja podejścia ukierunkowanego na powszechne rozumienie znaczenia

permanentnego planowania indywidualnego rozwoju zawodowego przez każdego człowieka, w celu zwiększenia szans młodych ludzi na zmieniającym się rynku pracy.

Istotnym uzupełnieniem usług publicznych służb zatrudnienia było przystąpienie Polski do sieci **Europejskich Służb Zatrudnienia – EURES**. Oznacza to wdrożenie w życie nowej usługi tzw. usługi EURES obejmującej pośrednictwo pracy wraz z doradztwem z zakresu mobilności na rynku pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Usługi EURES polegają m.in. na udzielaniu krajowym oraz zagranicznym pracodawcom pomocy w pozyskaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, inicjowaniu i organizowaniu kontaktów osób poszukujących pracy z unijnymi pracodawcami, przeciwdziałaniu oraz zwalczaniu możliwych przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia oraz inicjowanie projektów o zasięgu międzynarodowym i zarządzanie nimi.

W zakresie aktywizacji zawodowej poszerzyły swoją działalność **Ochotnicze Hufce Pracy**, jednostka państwowa - specjalizująca się w pomocy na rzecz młodych osób zagrożonych marginalizacją - realizująca działania w zakresie: kształcenia, szkoleń, wychowania przez pracę, pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zwiększyła kompetencje OHP dotyczące refundowania pracownikom młodocianym wynagrodzeń i składki na ubezpieczenie społeczne. Została także zwiększona rola OHP w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w odniesieniu do młodych bezrobotnych.<sup>164</sup>

Dla zwiększenia efektywności starań podejmowanych przez służby zatrudnienia, potrzebne jest większe niż dotąd egzekwowanie wyznaczonych prawem obowiązków bezrobotnych - każdy formalnie bezrobotny musi podjąć aktywną współpracę z instytucjami rynku pracy. Istotna jest także zaawansowana współpraca pomiędzy służbami zatrudnienia i służbami pomocy społecznej, tak aby osoby bezrobotne korzystające z pomocy społecznej spotykały się ze strony obu instytucji z wymogiem współpracy w poszukiwaniu zatrudnienia. Stosowanym narzędziem są kontrakty socjalne, czyli umowy pomiędzy pracownikami pomocy społecznej i klientami, dotyczące obowiązków każdej ze stron. W przypadku bezrobotnych obowiązkiem takim jest aktywne poszukiwanie pracy. Urzędy pracy przekazują

---

<sup>164</sup> [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

do ośrodków pomocy społecznej informację o tych bezrobotnych, którzy odmówili podjęcia zatrudnienia, co może stać się przyczyną odmowy udzielenia pomocy społecznej.

Część ekonomistów uznaje niektóre aktywne formy walki jak np. roboty publiczne, za rzeczywiste generatory bezrobocia. Gdyż po pierwsze kosztują one zbyt dużo, a po drugie pracodawca widząc swoją korzyść woli zwolnić pracownika i zatrudnić nowego, którego zarobki będą subsydiowane z budżetu. Natomiast szkolenia oraz prace interwencyjne są tylko wtedy celowe gdy trafiają do właściwych grup ryzyka, inaczej marnowane są jedynie środki finansowe. Należy pamiętać iż skuteczna polityka rynku pracy to nie wszystko - nawet daleko posunięte, aktywne formy walki nie zniwelują masowego bezrobocia wśród ludzi młodych. Eksperti wskazują, że aby skutecznie walczyć z tym zjawiskiem należy obniżyć podatki, zwiększyć elastyczność rynku pracy, postawić na mobilną siłę roboczą oraz wspierać edukację. Wybór stosowanych środków w przeważającej większości, powinien zależeć od rodzaju bezrobocia oraz sytuacji gospodarczej kraju. Aktywne środki powinny być częściej prowadzone w krajach biedniejszych, ponieważ dzięki nim następuje aktywizacja bezrobotnych, która prowadzi do wzrostu produkcji, konsumpcji, a w rezultacie do ożywienia gospodarczego. Natomiast pasywne działania prowadzą do powstawania obciążeń budżetu państwa - na takie rozwiązanie problemu mogą sobie pozwolić jedynie kraje bogatsze, które stać na utrzymanie rzeszy bezrobotnych.<sup>165</sup>

---

<sup>165</sup> J. Unolt, op. cit., Katowice 1999, s. 57.

### 3.2.1. Edukacja młodych ludzi

Pomimo, iż bezrobocie wśród ludzi młodych w Polsce stanowi tak duży procent, to tak naprawdę jeszcze nigdy nie mogli się oni pochwalić tak wysokimi kwalifikacjami. Wielu z nich posiada po kilka dyplomów zaświadczających o ukończonych kursach oraz kierunkach studiów. Blisko 70% młodych pracowników posiada wyższe kwalifikacje niż są wymagane w ich pracy.<sup>166</sup> Samo jednak wykształcenie nie spowoduje wzrostu zatrudnienia. Te umiejętności muszą być zgodne z aktualnymi potrzebami rynku pracy - osoby bezrobotne należące do grupy wiekowej do 25 lat są najczęściej absolwentami szkół lub posiadają niewielkie doświadczenie zawodowe. Pozbawienie ich zatrudnienia powoduje m.in. utratę umiejętności wcześniej nabytych oraz szansy na uzyskanie nowych doświadczeń związanych z obowiązkami pracy. Bezrobotni ci stanowili ponad 30% ogółu bezrobotnych w Polsce w latach 1992 – 1997 (od 36,4% w 1992 r. do 30,8% w 1997 r.).<sup>167</sup> I co bardziej niepokojące odsetek ten od tamtej pory się nie zmienił. W dalszym ciągu młodzi ludzie stanowią największą liczebnie grupę bezrobotnych. Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2000 – 2006, która przede wszystkim zalecała walkę z rosnącym bezrobociem, zakładała w ramach reformy edukacji oraz promowania szkoleń dla ludzi młodych:

- „upowszechnianie wykształcenia średniego, odejście od wąskoprofilowego kształcenia zawodowego na rzecz kształcenia szerokoprofilowego oraz zwiększenie dostępności do szkoły wyższej, dla zapewnienia większej mobilności zawodowej absolwentów;
- uwzględnianie w programach kształcenia treści dostosowanych do potrzeb rynku pracy;
- wprowadzanie do wszystkich szkół ponadpodstawowych, począwszy od gimnazjum, zagadnień dotyczących życia gospodarczego i aktywnego wejścia na rynek pracy;
- podniesienie rangi i jakości kształcenia zawodowego;
- wprowadzenie do szkół i placówek orientacji i poradnictwa zawodowego, ukierunkowującego młodzież do właściwego wyboru zawodu”.<sup>168</sup>

---

<sup>166</sup> M. Grewiński, op. cit., Warszawa 2001, s. 134.

<sup>167</sup> E. Kwiatkowski, W. Kwiatkowska, Bezrobocie i jego skutki społeczno-ekonomiczne w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego w Polsce. Zeszyty naukowe nr 10, Płock 1998, s. 23.

<sup>168</sup> Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2000 – 2006, s. 43, [www.mgip.gov.pl](http://www.mgip.gov.pl)



Pracodawcy zrzeszeni w Konfederacji Pracodawców Polskich postulują dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, rozwinięcie poradnictwa zawodowego oraz ułatwienie dostępu do praktyk i szkoleń zawodowych. W ocenie organizacji jednym z najważniejszych problemów, przed którym obecnie stoi Unia Europejska i Polska jest bezrobocie wśród młodych. Pracodawcy uważają więc, że konieczne jest większe „nakierowanie unijnych polityk na ludzi młodych, na zwiększenie ich udziału w rynku pracy i poziomu ich edukacji”. Przypominają, że szczególnie trudna sytuacja jest w Polsce, na Litwie i w Czechach. W Polsce ponad połowa (51%) bezrobotnych, zarejestrowanych w urzędach pracy to ludzie poniżej 35 roku życia. „Wzrost zatrudnienia jest niezbędny, aby powstrzymać młodych ludzi od pracy w szarej strefie” - uważają pracodawcy. Ich zdaniem brak zatrudnienia w kraju pochodzenia skutkuje niekontrolowaną emigracją oraz podejmowaniem przez młodych ludzi zatrudnienia w sektorach niewymagających wysokich kwalifikacji.<sup>169</sup>

Nowy, zreformowany system szkolny powinien kształcić młodych ludzi zdolnych do podjęcia zatrudnienia zaraz po ukończeniu edukacji. Powinna zwiększyć się liczba młodzieży kształcącej się w profilowanych liceach, które oprócz wykształcenia ogólnego, dają również podstawy zawodowe oraz umiejętności dla wykonywania określonego zawodu. Istotnym elementem kształcenia staje się tzw. kształcenie przedzawodowe. Ponieważ wybór zawodu zaczyna się w gimnazjum, zatem potrzebna jest uczniom już na tym poziomie wiedza o własnych predyspozycjach i możliwościach zatrudnienia lub samozatrudnienia na lokalnym bądź regionalnym rynku pracy. Kształcenie postaw przedsiębiorczości zgodnie z zaleceniami Rady Ministrów odbywa się na poziomie gimnazjum poprzez realizację programu nauczania modułu „Wychowanie do aktywnego udziału w życiu gospodarczym”, wchodzącego w skład podstawy programowej przedmiotu „Wiedza o społeczeństwie”. Jego celem jest m.in.: wstępne przygotowanie uczniów do aktywności zawodowej i odnalezienia się na rynku pracy, rozwój ucznia ukierunkowany na przygotowanie do aktywnej obecności w życiu społeczno-gospodarczym kraju, przygotowanie do odnajdywania swojego miejsca w warunkach gospodarki rynkowej i zmiennego rynku pracy. Natomiast we wszystkich szkołach ponadgimnazjalnych do programu nauczania włączone zostały cele kształcenia dotyczące szeroko pojętej przedsiębiorczości oraz przygotowania do wejścia na rynek pracy.<sup>170</sup>

---

<sup>169</sup> [www.jobber.pl](http://www.jobber.pl), Konfederacja Pracodawców Polskich: Dostosować edukację do potrzeb rynku pracy, 2005 r.

<sup>170</sup> Problemy przygotowania młodzieży do aktywności na rynku pracy w Polsce, s. 3 – 4, [www.zse.zary.pl](http://www.zse.zary.pl)

Tego typu działania mają kreować młodego człowieka na aktywnego pracownika, który doskonale odnajduje się we współczesnej gospodarce i bez problemu znajduje zatrudnienie na rynku pracy. Poza powyższymi działaniami podejmowanych jest szereg projektów promujących przedsiębiorczość. Prowadzone są programy kreujące zaangażowanie młodych ludzi w poznanie zasad działania gospodarki rynkowej. W wielu szkołach prowadzone są programy pt. „Start zawodowy młodzieży”, „Autoprezentacja”, „Młodzi przedsiębiorcy”, „Kreowanie ról na rynku pracy” itp. Coraz więcej pojawia się olimpiad i turniejów branżowych typu np. Olimpiada Wiedzy Ekonomicznej, Turniej Wiedzy o Wynalazczości, czy Turniej Mistrzów Techniki.

Reforma systemu edukacji wprowadziła do szkół stanowisko - szkolnego doradcy zawodowego, który jest odpowiedzialny za pomoc młodym ludziom w rozwoju zawodowym. Obecność doradcy w szkole ma pozytywnie wpłynąć na odpowiedni wybór przyszłego zawodu przez każdego z uczniów. Doradca ma za zadanie wpłynąć na kształtowanie w samych uczniach potrzeby nieustającego doskonalenia swoich umiejętności oraz kształcenia. W zakresie swych działań ma grupowe oraz indywidualne poradnictwo zawodowe, „stwarzanie uczniom możliwości zapoznania się z wymaganiami zawodowymi i warunkami pracy, prowadzenie treningów umiejętności podejmowania decyzji oraz pomoc w tworzeniu wizji swojej przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Obecność doradcy w szkole jest korzyścią dla uczniów, którzy będą mogli uzyskać pomoc w planowaniu kariery, a dzięki poznaniu procedury pozyskiwania i utrzymania pracy łatwiej im będzie wejść na rynek pracy; dla nauczycieli, którzy uzyskają wsparcie w prowadzeniu zajęć zawodoznawczych; dla rodziców, którzy otrzymają informacje, mające zasadniczy wpływ na decyzje zawodowe ich dzieci oraz dla pracodawców, którzy będą mieć większe szanse znalezienia odpowiednio przygotowanych pracowników.”<sup>171</sup>

Istnieje potrzeba wprowadzenia dualnego systemu edukacji zawodowej, który dostosowany zostanie do popytu na pracę. Ważnym elementem kształcenia staje się podjęcie współpracy organizacji branżowych i samorządowych, pracodawców oraz organizacji związkowych z administracją rządową i samorządową w celu rozwiązania problemów kształcenia zawodowego czyli zwiększenia przydatności zawodowej absolwentów. Dla tego typu zamierzeń wymagane jest<sup>172</sup>:

---

<sup>171</sup> *Ibidem*, s. 5.

<sup>172</sup> Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich ..., op. cit., s. 45.

- zbudowanie – z udziałem samorządu pracodawców i pracobiorców - systemu standardów kwalifikacji zawodowych, które powinny stanowić bazę dla tworzenia programów nauczania (szkolenia) w poszczególnych zawodach oraz standardów wymagań egzaminacyjnych;
- tworzenie warunków do kształcenia praktycznych umiejętności zawodowych uczniów – rozszerzanie systemu praktycznej nauki zawodu, działania na rzecz poprawy wyposażenia bazy dydaktycznej systemu oświaty, w tym tworzenie dobrze wyposażonych w nowoczesny sprzęt i urządzenia centrów kształcenia praktycznego – placówek z wysoko kwalifikowaną kadrą specjalistów;
- wprowadzenie systemu zapewniającego porównywalność i uznawalność świadectw kwalifikacyjnych (w tym częściowych) poprzez państwowy system egzaminacyjny;
- ustalenie procedur i zasad akredytacji ośrodków edukacyjnych, programujących, potwierdzających kwalifikacje w zawodzie oraz egzaminacyjnych – świadectwo stałoby się dokumentem poświadczającym uzyskane umiejętności oraz kwalifikacje;
- wzmocnienie systemu dokształcania i doskonalenia kwalifikacji nauczycieli;
- wdrożenie w ramach reformy systemu edukacyjnego kwalifikacyjno-motywacyjnego systemu wynagradzania nauczycieli (w tym zapewnienie gwarancji państwa umożliwiających jego wprowadzenie);
- wspieranie wprowadzania w placówkach oświatowych systemów zarządzania jakością, w tym procedur zarządzania jakością opartych o normy ISO 9000.

Dla młodych ludzi wymagana jest przede wszystkim praktyczna nauka zawodu – reforma edukacji zakładała, iż  $\frac{2}{3}$  kształcenia zawodowego odbywać się powinno w oparciu o praktyki zawodowe u pracodawcy. Niezbędnym więc staje się nawiązanie kontaktów z pracodawcami, które możliwe jest przy udziale samorządu lokalnego oraz wprowadzenia stosownych zachęt w formie ulg podatkowych przyznawanych na wyszkolenie ucznia. Kraje, które wprowadziły dualną formę edukacji zawodowej i odniosły sukces, takie jak: Austria, Niemcy i Szwajcaria - notują stopę bezrobocia wśród młodzieży niższą od pozostałych krajów Unii – odpowiednio: 6,4% (2002 r.), 9,9% (2002 r.), 4,9% (1996 r.). Międzynarodowa Organizacja Pracy określa system dualnego kształcenia jako system „spółdzielczy”, w którym szkolenie nie podlega autonomicznym decyzjom pracodawców lub pracowników w przedsiębiorstwie, ani też państwo nie bierze odpowiedzialności za planowanie i organizowanie szkolenia zawodowego. Istnieje natomiast szeroka współpraca między

organizacjami pracodawców, państwem i związkami zawodowymi.<sup>173</sup> Dualny system kształcenia wykorzystując współpracę oświaty i pracodawców kształci uczniów w szkole oraz w zakładzie pracy. Naukę w szkole prowadzą pracownicy dydaktyczni oraz nauczyciele zgodnie z programem nauczania. Nauka w zakładzie pracy odbywa się w środowisku stałych pracowników oraz przeszkolonego opiekuna praktyk. Pracodawcy mają wpływ na treści kształcenia, organizują praktyczną naukę zawodu i są odpowiedzialni za organizację egzaminów zawodowych w swoich branżach. Każdy uczeń oprócz szerokiej wiedzy teoretycznej, posiada również doświadczenie praktyczne - w trakcie nauki w szkole oraz stażu w zakładzie pracy, poznają zasady panujące w realnym świecie pracy. Dualny system zawodowy opiera się na trzech filarach<sup>174</sup>:

- dobrym przygotowaniu teoretycznym, dającym wiedzę zawodową, umożliwiającą wykonywanie różnych zawodów o szerokim profilu;
- dobrym przygotowaniu praktycznym do sprawnego wykonywania określonych prac, specjalności, czynności, zadań itp.;
- dobrym przygotowaniu społecznym, wyposażeniu uczniów w wiedzę z zakresu znajomości stosunków pracy w przedsiębiorstwie, organizacji stanowisk pracy, znajomości i respektowania określonych hierarchii i dyscypliny w miejscu pracy.

Motywacją dla uczniów jest nie tylko zdobycie doświadczenia i praktycznych umiejętności ale również wynagrodzenie, które w wymienionych wyżej krajach zwiększa się z roku na rok, w miarę postępu nauki.

W Europie system dualnego kształcenia zawodowego, w ogóle szkół zawodowych i technicznych odgrywa znaczącą, bądź dominującą rolę. Na przykład w Szwajcarii – 87% uczniów szkół zawodowych i technicznych uczestniczy w dualnym systemie kształcenia zawodowego, a tylko 13% w szkolnym systemie zawodowym; w Niemczech odpowiednio 69% a 31%; Czechach 58% a 42%; na Węgrzech 37% a 63%; w Holandii – 33% a 67% uczniów.<sup>175</sup>

W wielu krajach, także i w Polsce, występuje pewna prawidłowość w kształtowaniu się stopy bezrobocia wśród młodzieży. Jest ona zazwyczaj wysoka, a jej wielkość, średnio biorąc,

---

<sup>173</sup> Raport o zatrudnieniu w świecie 1998 - 99. Zdolność do zatrudnienia w gospodarce globalnej, rola szkolenia. Międzynarodowa Organizacja Pracy, Wydawnictwo Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 1999, s. 80.

<sup>174</sup> M. Kabaj, op. cit., Warszawa 2004, s. 193, 197.

<sup>175</sup> Raport o zatrudnieniu w świecie 1998 - 99. Zdolność do zatrudnienia w gospodarce globalnej ..., op. cit., s. 81.

jest dwukrotnie wyższa od ogólnej stopy bezrobocia.<sup>176</sup> W państwach, w których dualny (przemienny) system kształcenia zawodowego odgrywa dominującą lub znaczącą rolę można zaobserwować pewną implikację do stopy bezrobocia kształtującej się wśród młodzieży. W takich krajach jak Austria, czy Niemcy stopa bezrobocia młodzieży jest zbliżona do ogólnej stopy bezrobocia. Jest to krotność od 1,0 do 1,2 stopy bezrobocia.<sup>177</sup> Dualny system kształcenia jest charakterystyczny dla krajów Europy Zachodniej o najwyższym poziomie rozwoju gospodarczego, najwyższej kulturze pracy, wydajności oraz konkurencyjności.

Peter Drucker pisze, że nauczanie przestało być czynnością wykonywaną przez szkoły. Proces kształcenia stopniowo stanie się wspólnym przedsięwzięciem, w którym szkoły przestaną być monopolistami i staną się partnerami. Granica pomiędzy miejscem uczenia się a miejscem pracy będzie stopniowo zacierana. Szkoły potrzebują zachęty do współpracy z dającymi zatrudnienie organizacjami, w takim samym stopniu, jak przedsiębiorstwa potrzebują zachęty do pracy ze szkołami.<sup>178</sup>

Większość absolwentów szkół zawodowych w Polsce nie posiada odpowiedniego przygotowania praktycznego do wykonywania wyuczonego zawodu. Z chwilą wejścia Polski w struktury unijne, rząd powinien organizować swoje działania zgodnie z dyrektywami Wspólnoty. A jeśli chodzi o edukację zawodową to Unii stanowi, iż tylko wtedy będzie ona spełniała swoje zadania, gdy będzie zgodna z potrzebami przedsiębiorstw i gdy jej system zostanie usprawniony. W związku z tym zmiany w polskim programie edukacji zawodowej powinny mieć następujący kierunek<sup>179</sup>:

- zracjonalizowania poprzez skrócenie okresu kształcenia ogólnego oraz dostosowanie go do potrzeb rynku pracy, a także promowanie kształcenia zawodowego jako alternatywy kształcenia uniwersyteckiego;
- usprawnienia koordynacji edukacji i działań wszystkich instytucji oraz organizacji zajmujących się szkoleniami i rynkiem pracy;
- zbliżenia systemu edukacji do potrzeb gospodarki poprzez rozszerzenie kształcenia dualnego;
- promowania praktyk zawodowych dla uczniów;
- ułatwienia przejścia absolwentowi ze świata nauki do świata pracy poprzez wprowadzenie większej liczby praktycznych zajęć.

---

<sup>176</sup> M. Kabaj, op. cit., Warszawa 2004, s. 190 - 192.

<sup>177</sup> *Ibidem*, s. 191

<sup>178</sup> P. Drucker, Społeczeństwo pokapitalistyczne. Warszawa 1999, s. 167 - 170.

<sup>179</sup> M. Kabaj, op. cit., Warszawa 2004, s. 200 – 201.

Dla przedsiębiorców system dualny również daje pewne możliwości m.in.: szkolenia przyszłych pracowników dla potrzeb firmy, zyskanie pracowników których nie ma na rynku pracy, wybór wśród najlepszych stażystów odpowiednich dla firmy pracowników, zmniejszenie fluktuacji, uniknięcie błędów w rekrutacji kadr, budowanie prestiżu firmy, oszczędności na zatrudnieniu niewykwalifikowanych pracowników oraz przymus szkolenia osób rekrutowanych na rynku pracy, a także oszczędności kosztów rekrutacji.<sup>180</sup>

Oprócz zmian w sposobach kształcenia, wprowadzenia większej liczby zajęć praktycznych niż zajęć teoretycznych, w walce z bezrobociem ważne staje się odejście od polityki ochrony upadających przedsiębiorstw, do promowania i popierania przemysłów rozwojowych, w których cały czas można zaobserwować proces powstawania całkiem nowych zawodów. Zapotrzebowanie na zawody nowoczesne związane jest z rozwojem gospodarki rynkowej, która wymaga przekwalifikowania osób posiadających wykształcenie niezgodne z oczekiwaniami współczesnej gospodarki. Są to najczęściej zawody tradycyjne - zwłaszcza te związane z rolnictwem, tradycyjne dziedziny przemysłu oraz transport kolejowy. Władze muszą zwrócić szczególną uwagę na proces kształcenia, które nie powinno już być „kształceniem w zawodzie” ale zdobywaniem umiejętności zawodowych. S. Kwiatkowski mówi wręcz o wprowadzeniu „systemu standardów kwalifikacyjnych” umożliwiających zdobywanie określonych kwalifikacji w systemie pozaszkolnym potwierdzanych przez stosowne certyfikaty. „Certyfikat (potwierdzenie) może być elementem indywidualnej karty kwalifikacji zawodowych. W przyszłości taka karta ma szansę być dokumentem uznawanym przez pracodawców w krajach Unii Europejskiej.”<sup>181</sup>

By sprostać wymogom rynku pracy należy wprowadzić na wszystkich poziomach edukacji naukę korzystania z komputera oraz internetu, a także nauczanie języków obcych. Ważne staje się również „sprzężenie gospodarki z systemem edukacji poprzez:

- włączenie pracodawców do prac związanych z reformą kształcenia zawodowego (konceptje, projekty, badania, programy, praktyki zawodowe, standardy, komisje egzaminacyjne i inne);
- szerszego wykorzystania w procesie kształcenia specjalistów znających nowoczesne technologie;

---

<sup>180</sup> *Ibidem*, s. 201.

<sup>181</sup> S.M. Kwiatkowski, *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, Warszawa 2001, s. 169.

- stworzenie warunków finansowo-prawnych do realizacji elementów procesu kształcenia w zakładach pracy na wzór kształcenia przemienne go stosowanego w większości krajów Unii Europejskiej,
- elastyczne formy dokształcania i doskonalenia merytorycznego nauczycieli, w tym w zakładach pracy dysponujących nowoczesną infrastrukturą techniczną.”<sup>182</sup>

### ***Europejskie programy kształcenia młodych***

Europejskie programy kształcenia młodych oraz zdobywania doświadczeń na rynkach międzynarodowych pozwalają na wzrost szans ich uczestników na zatrudnienie. Jednymi z najskuteczniejszych programów są: europejski program Leonardo da Vinci oraz program Zgromadzenia Regionów Europy – Eurodissey.

Program Leonardo da Vinci proponuje młodym, z 31 krajów, możliwość podniesienia swoich kwalifikacji oraz umiejętności poprzez odbycie stażu szkoleniowego za granicą. Daje szansę szkoleniowcom na ulepszenie oraz poprawienie dostępności szkoleń zawodowych. Każdego roku 30 tys. ludzi młodych i 5 tys. wykładowców korzysta w ramach programu Leonardo ze staży szkoleniowych, które trwają od trzech tygodni do ponad roku.<sup>183</sup> Polska bierze czynny udział w programie od 1998 r. Program przyczynia się do rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich poziomach w poszczególnych krajach, jak też do współpracy między nimi w tym zakresie. Dalekosiężnym celem programu jest dostosowanie systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w zjednoczonej Europie oraz poprawy sytuacji na rynku pracy w poszczególnych krajach, dzięki bardziej efektywnemu przygotowaniu zawodowemu i stworzeniu lepszych szans zatrudnienia absolwentów różnych typów szkół. Dla państw członkowskich UE oznacza to m.in. wzmocnienie ich konkurencyjności w przemyśle w stosunku do innych regionów świata, rozwój społeczeństwa informacyjnego, wzmacnianie związków społecznych i ekonomicznych. W sytuacji, gdy rynek pracy - zgodnie z umowami zjednoczeniowymi - jest otwarty, chodzi już nie tylko o doskonalenie narodowych systemów kształcenia, ale także o przyjęcie standardów

---

<sup>182</sup> *Ibidem*, s. 170.

pozwalających na wzajemne uznawanie świadectw i dyplomów poprzez zdobywanie porównywalnych kwalifikacji.

Problemem dla projektu Leonardo da Vinci są m.in. stworzenie prawnego statusu stażysty pozwalającego rozwiązać kwestię ubezpieczeń społecznych i opodatkowania (wciąż stanowi to problem w znalezieniu stażu za granicą), niewystarczające szkolenia językowe oraz nieadekwatne struktury doradcze wspierające młodych ludzi w nowym dla nich środowisku zarówno podczas odbywania staży jak i po ich zakończeniu. Aby rozwiązać te problemy oraz wiele innych, jakie niesie ze sobą poszerzona Unia, zaproponowany został powiększony ponad trzykrotnie w stosunku do poprzedniego (na lata 2001 – 2006) budżet programu Leonardo na lata 2007 – 2013, który ma wynieść do 4,5 mld euro.<sup>184</sup>

Przykładem projektu zrealizowanym w ramach programu Leonardo przy udziale polskich i niemieckich trenerów oraz nauczycieli był projekt „Innowacyjne techniki poszukiwania pracy”. Inicjatywa realizowana przez Śląską Fundację Wspierania Przedsiębiorczości miała na celu opracowanie programu szkoleniowego dla młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Zwrócono w nim uwagę na fakt potrzeby opracowania projektu szkoleniowego, poprzez który młodzież zostanie przygotowana do skutecznego poszukiwania pracy, który będzie rozwijał ich samodzielność, kreatywność i przedsiębiorczość. Innowacyjność projektu polegała na opracowaniu programu szkolenia, który zawierał nowe treści i nowoczesne metody realizacji zarówno na rynku polskim jak i niemieckim. Celem programu stała się zmiana mentalności młodzieży, poprzez zdobywanie umiejętności i kwalifikacji przez całe życie. Nowatorski program aktywizacji zawodowej młodzieży wchodzącej na rynek pracy zwiększył ich szansę na podjęcie zatrudnienia i wejście na rynek pracy.<sup>185</sup>

Inną inicjatywą promującą młodych bezrobotnych jest międzynarodowy program Eurodessey, stworzony w 1985 r., skierowany włącznie do ludzi młodych ma na celu polepszenie jakości szkoleń oraz mobilności zawodowej. Oparty jest na podwójnym partnerstwie: współpracy pomiędzy regionami Europy oraz współdziałaniu z przedsiębiorstwami i regionalnymi placówkami szkoleniowymi. W swym statucie ma zapisany cel, który brzmi „międzyregionalne przymierze budowane na bazie solidarności regionalnej dla zapewnienia ludziom młodym zdobycia doświadczenia zawodowego w małych i średnich przedsiębiorstwach, w organizacjach pozarządowych czy też na

---

<sup>183</sup> [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

<sup>184</sup> [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

<sup>185</sup> [www.sfwpl.gliwice.pl](http://www.sfwpl.gliwice.pl)



uniwersytetach w goszczących ich regionach ... poza zaoferowaniem młodym ludziom pracy, zwiększa również świadomość Europy i daje im możliwość otworzenia się na inną kulturę i mówienia językiem innym niż ojczysty”.<sup>186</sup> Program daje możliwość odbycia co roku zagranicznych staży (od 3 do 7 miesięcy) blisko tysiącu młodych ludzi z 25 regionów Europy. Przynosi on więcej możliwości, jest bardziej elastyczny od programu Leonardo da Vinci – nie daje wytycznych odnośnie regionów docelowych, liczby uczestników, czy zarządzania operacyjnego. Jak twierdzą jego realizatorzy, Eurodyssey, dobrze się wpisuje w politykę europejską gdyż zakłada brak jednolitego modelu współpracy wewnątrz Europy. W swych założeniach opiera się na zasadzie solidarności oraz wzajemności. Za każdą osobę, która zostaje zatrudniona za granicą, regiony partnerskie zobowiązują się do przyjęcia w zamian inną i zapewniają jej środki na pokrycie kosztów zamieszkania oraz pobytu. Sam uczestnik nie ponosi żadnych wydatków. Ponad to każdemu uczestnikowi programu przydzielony jest opiekun, który pomaga odnaleźć się w nowej rzeczywistości, a na zakończenie wydaje opinię, która jest oceną odbytego stażu. Prowadzone statystyki pokazują, iż 60% do 80% uczestników Eurodyssey znajduje pracę w przeciągu pół roku od powrotu do kraju.

---

<sup>186</sup> *Ibidem.*

### 3.3. Polskie programy wobec bezrobocia ludzi młodych

Obecnie w Polsce, jak i w większości krajów Unii obserwuje się swoisty dualizm w działaniu. Z jednej strony rządy - starają się walczyć z rosnącą falą bezrobocia, z drugiej przedsiębiorstwa - by być bardziej konkurencyjnymi obniżają koszty produkcji poprzez redukcję zatrudnienia. Sprzyja temu rozwój technologiczny, który pozwala na wzrost produktywności bez udziału fizycznego ludzi. Równocześnie na rynku pracy można zaobserwować dysproporcje w obciążeniu pracą. Jedni pracują zbyt dużo – coraz częstsze zjawisko pracoholizmu; inni nie posiadają zatrudnienia przez coraz dłuższy okres czasu. Rozwój, szybki postęp cywilizacyjny powoduje, iż dotychczasowe modele gospodarcze, formy walki z bezrobociem, teorie zarządzania, inwestowania, handlu, kształcenia, pracy, zatrudnienia tracą na aktualności. Zmiany wymuszają na społeczeństwie dużą mobilność, również w doskonaleniu swoich umiejętności oraz nabywaniu zdolności do uprawiania nowych zawodów. Najważniejsza staje się posiadana wiedza i to ona zaczyna decydować o tym kto posiada zatrudnienie, a kto nie. Przyszłością zdają się być tzw. „robotnicy wiedzy”<sup>187</sup>, którzy nie potrzebują przedsiębiorstw by ich zatrudniały, gdyż najczęściej sami zakładają własną działalność gospodarczą i stają się dla siebie szefami. Swoje usługi sprzedają innym nie korzystając przy tym z żadnego pośrednictwa. Tania siła robocza przestaje decydować już o niskiej produkcji - nawet najtańsza nie będzie nigdy tak tania jak praca inteligentnych maszyn. Wśród cech, które wpływają na zmiany w społeczeństwie XXI wieku wymieniane są m.in.: wydłużenie się okresu życia; wzrost liczby osób w wieku emerytalnym; spadek dzietności rodzin; dynamiczny wzrost rozwoju sektora obsługi ludzi starszych; spadek zapotrzebowania na niewykwalifikowaną siłę roboczą, a wzrost popytu na pracę wymagającą specjalnych umiejętności; permanentne doskonalenie; zwiększanie elastyczności działania korporacji, które zaczynają szukać coraz większej liczby podwykonawców rezygnując tym samym z dążenia do bezpośredniego powiększania własnej kadry.

Efektom tych zmian są powstające wspólnotowe programy, które są diagnozą sytuacji oraz projektem zmian i celów do osiągnięcia. W analizie polskich programów przede wszystkim zostały przedstawione działania skierowane do młodych ludzi, w celu ich aktywizacji zawodowej oraz promowania postaw przedsiębiorczości i innowacyjności.

---

<sup>187</sup> w Tworzenie nowych miejsc pracy ..., op. cit., s. 155 – 156.

### **3.3.1. Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000 – 2006**

Zgodnie z założeniami Europejskiej Strategii Zatrudnienia, polski rząd w wyniku licznych analiz, diagnoz, hipotez sporządzonych przez instytucje publiczne, jednostki naukowe oraz indywidualnych ekspertów, opracował własną - Narodową Strategię Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000 – 2006. Jest to jeden z elementów kreowanego systemu rozwoju regionalnego, który wyznacza przejrzyste cele, metody działania oraz kryteria wsparcia finansowego dla regionów kraju wymagających pomocy. W Narodowej Strategii można odnaleźć stosowne zapisy co do tworzenia programów mających pobudzić wzrost zatrudnienia i rozwój regionalny oraz propozycje działań, przede wszystkim o charakterze edukacyjnym, prawnym oraz gospodarczo-fiskalnym. Wyznacza wysokość i kierunki wydatkowania środków z budżetu państwa, w tym środków zagranicznych, na realizację kontraktów wojewódzkich oraz innych zadań z zakresu rozwoju regionalnego, programów doradczych, informacyjnych i przedsięwzięć o charakterze pilotażowym. Główne cele, które zostały wyznaczone dzięki porównaniu sytuacji gospodarczej Polski na tle innych krajów zjednoczonej Europy, obejmują<sup>188</sup>:

1. rozwój możliwości zatrudnienia – poprawę jakości zasobów ludzkich – osiągnięty m.in. poprzez: reformę edukacji, tak by lepiej spełniała wymogi jakie stawia rynek pracy przed młodzieżą szukającą zatrudnienia; zmiany w pośrednictwie pracy by było one efektywniejsze; doskonalenie systemu informacji zawodowej oraz poradnictwa zawodowego; powiększenie zdolności i skłonności przedsiębiorstw do tworzenia produktywnych, trwałych miejsc pracy, umożliwiających najlepsze wykorzystanie dostępnych zasobów pracy, a tym samym obniżenie bezrobocia jawnego i ukrytego;
2. rozwój przedsiębiorczości – ma nastąpić dzięki zniesieniu barier administracyjnych, rozwojowi doradztwa gospodarczego, promowaniu nowoczesnych technologii oraz wspieraniu lokalnej, a także regionalnej aktywności wśród małych i średnich przedsiębiorstw;
3. promowanie adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków zmieniającego się rynku – ma się odbyć poprzez dążenie do elastycznych form pracy, ograniczanie kosztów

---

<sup>188</sup> M. Bogucka w K. Sobotka, op. cit., Łódź 2000, s. 94.

pracy, zmiany w kodeksie pracy oraz rozwój szkoleń mających na celu promocję aktywności wśród bezrobotnych;

4. wzmocnienie polityki równości szans – obejmuje działania na rzecz niepełnosprawnych, młodych bezrobotnych, kobiet oraz osób długotrwale bezrobotnych, tak by każda osoba miała równe szanse na znalezienie zatrudnienia na rynku pracy.

Cele te powinny zostać osiągnięte poprzez: rozbudowę i modernizację infrastruktury służącej wzmocnieniu konkurencyjności regionów, restrukturyzację bazy ekonomicznej regionów oraz tworzenie warunków jej dywersyfikacji, rozwój zasobów ludzkich, wsparcie obszarów wymagających aktywizacji i zagrożonych marginalizacją, rozwój współpracy regionów.

Przedstawiona w Strategii diagnoza sytuacji polskiego rynku pracy zmusza do podjęcia konkretnych działań w ramach określonych problemów. W najbliższych latach spodziewany jest w Polsce znaczny przyrost zasobów ludzkich, co pociąga za sobą wzrost podaży pracy, a w dłuższym okresie czasu wzrost zatrudnienia. Dzięki temu natomiast, oczywistym się staje, rozwój gospodarczy, który powinien wykorzystać potencjał istniejących zasobów pracy. Ważnym elementem działań stają się inwestycje w edukację oraz wyrównywanie szans młodzieży pochodzącej z różnych regionów kraju. Młodzi ludzie muszą, wobec postępujących zmian metod i technik wytwarzania oraz produkcji, nabyć umiejętność bycia zatrudnionym oraz „zdolność do utrzymania zatrudnienia. Zwiększenie tych zdolności to kolejne wyzwanie. Wiąże się to z reorientacją reformy edukacji tak, aby ukształtować mocniej i na lepszych jakościowo zasadach infrastrukturę kształcenia ustawicznego dorosłych oraz znaleźć rozwiązania dla roczników szkolnych wyżu demograficznego znajdujących się poza obrębem głównych działań reformatorskich w tej sferze.”<sup>189</sup>

Narodowa Strategia stawia również za cel rozwój polityki regionalnej państwa - dążenie do wykorzystania zróżnicowanych cech, zasobów i predyspozycji rozwojowych wszystkich regionów. Trwałego i wysokiego wzrostu gospodarczego nie zapewnią bowiem tylko regiony gospodarczo najsilniejsze - dynamiczne, lecz nieliczne „lokomotywy wzrostu”. We wzroście muszą partycypować wszystkie regiony Polski, a wsparcie regionów słabszych ma polegać przede wszystkim na tworzeniu trwałych podstaw dla poprawy ich konkurencyjności. Polityka rozwoju regionalnego z założenia ma sprzyjać wzrostowi gospodarczemu, decentralizacji zarządzania państwem, przekształceniom strukturalnym regionów, wzrostowi

---

<sup>189</sup> Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000 – 2006, s. 37, [www.mgip.gov.pl](http://www.mgip.gov.pl)

urbanizacji, zwiększaniu mobilności przestrzennej ludności, a co za tym idzie wzrostowi zatrudnienia, podnoszeniu poziomu wiedzy i dostępu do najnowocześniejszych technologii społeczeństwa i podmiotów gospodarczych.

Kolejnym celem jest utworzenie do 2010 r. około 3 – 4 mln nowych miejsc pracy poprzez, jak to zostało określone, osiągnięcie wyższego zaangażowania ludności w proces pracy, połączonego z równoczesnym podwyższeniem potencjału kwalifikacyjnego zasobów ludzkich. Wyższe zaangażowania wiąże się z poprawą trwałości zatrudnienia (zatrudnialności), rozwojem przedsiębiorczości, poprawą zdolności adaptacyjnej przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków gospodarki rynkowej oraz ze wzmocnieniem polityki równości szans na rynku pracy. Wielu polskich pracodawców uznaje, iż doskonałym elementem walki z bezrobociem stałby się znowelizowany kodeks pracy. Dzięki temu uelastycznione i uproszczone zostałyby formy zatrudnienia, pojawiłaby się większa swoboda w zwalnianiu pracowników, łatwiejsze w zastosowaniu i bardziej zrozumiałe byłyby przepisy dotyczące warunków pracy. Wszystkie te kroki mogłyby się wydawać, że jedynie zwiększą stopę bezrobocia, w rzeczywistości obniżą - wg ekonomistów - koszty pracy, dostosowując przepisy do warunków wolnego rynku powodując tym samym wzrost zatrudnienia. W ich opinii poprawę sytuacji na rynku pracy można osiągnąć poprzez: zmianę podejścia do tego problemu z defensywnego na ofensywny, prowadzenie prokonkurencyjnej i prozatrudnieniowej strategii gospodarczej – od programów walki z bezrobociem do programów wzrostu zatrudnienia, inwestowania w edukację oraz w gospodarkę opartą na wiedzy, wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia, zmniejszenie pozapłacowych kosztów pracy, usunięcie barier administracyjnych oraz poprawę zarządzania zasobami ludzkim w przedsiębiorstwach. Z drugiej strony przeszkód przedsiębiorcy upatrują w: prawie podatkowym oraz jego zmienności, kodeksie pracy, ustawie o rachunkowości, prawie o działalności gospodarczej, przepisach o rozwiązywaniu umów o pracę, świadczeniach w czasie niezdolności do pracy i zawieraniu umów o pracę.<sup>190</sup>

---

<sup>190</sup> L. Machol-Zajda, B. Kaczyńska, Polityka Społeczna, Warszawa 2002, nr 1.

### **3.3.2. Krajowy Program Reform na lata 2005 – 2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej**

W wyniku debaty nad stanem realizacji Strategii Lizbońskiej i działań z nią związanych, Unia Europejska założyła wprowadzenie pewnych zmian, mają na celu silniejsze ukierunkowanie Strategii na wzrost gospodarczy oraz zatrudnienie, a także na nowo zdefiniowane założenia polityki spójności: konwergencja, konkurencyjność i współpraca terytorialna.

Unijny Raport na temat realizacji Strategii Lizbońskiej powstały pod przewodnictwem Wima Koka w 2005 r. podaje wskazówki zmian dla polskiej polityki rynku pracy w celu wzrostu zatrudnienia. Szczególnym obszarem oddziaływań staje się wzrost adaptacyjności polegającej na redukcji kosztów pracy osób o niskich kwalifikacjach i młodzieży oraz dokonanie reformy systemu podatkowego i świadczeń w celu obniżenia podatku zwłaszcza w odniesieniu do najniższych wynagrodzeń. Wykreowani partnerzy społeczni mieli by za zadanie promowanie tego typu zmian na poziomie przedsiębiorstw, a także wspomaganie mobilności zawodowej. Unia zaleca zbudowanie efektywnej polityki rynku pracy oraz zorganizowanie nowych, publicznych służb zatrudnienia wyposażonych w odpowiednie środki – fundusze, personel, szkolenia i potrzebny do nich sprzęt. W dalszym ciągu Polska powinna utrzymać kierunek reform, które dążą do aktywnych form poszukiwania pracy oraz reintegrację, zwłaszcza młodych bezrobotnych. Do osiągnięcia celu - praca „realną opcją dla wszystkich” - ważne staje się usunięcie barier dla podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu, co może stać się luką, w której zatrudnienie znajdują kobiety oraz osoby starsze.<sup>191</sup>

W rekomendacjach Raportu Wima Koka można odnaleźć także zalecenia co do inwestowania w kapitał ludzki. UE przypomina o potrzebie budowania spójnej strategii kształcenie ustawicznego, które jest elementem gwarantującym wykwalifikowaną kadrę pracowniczą, wyposażoną w odpowiednią wiedzę i umiejętności, nadążającą nad ciągłymi zmianami technicznymi. Dostęp do edukacji musi być zapewniony wszystkim obywatelom w równym stopniu. Należy również wprowadzić odpowiednie środki i bodźce zachęcające tak pracowników jak i pracodawców, do korzystania i organizowania szkoleń w ramach własnych przedsiębiorstw.

---

<sup>191</sup> M. Sulmicka, Strategia Lizbońska ..., op. cit., s. 3.

W odpowiedzi na Raport oraz w celu realizacji zamierzeń odnowionej Strategii Lizbońskiej, polski rząd przyjął Krajowy Program Reform przedstawiający działania na lata 2005-2008. KPR został oparty o Program Działania rządu premiera Kazimierza Marcinkiewicza pt. „Solidarne Państwo”, który określa strategię gospodarczą Polski. Główne cele programu zakładają: przywrócenie polskiej gospodarce zdolności do tworzenia miejsc pracy i dzięki - szybkiemu wzrostowi gospodarczemu, zrównoważonemu rozwojowi, obniżeniu kosztów pracy i prowadzenia działalności gospodarczej - odzyskanie równowagi finansów publicznych, a także rozładowanie napięć społecznych. W rozdziale dotyczącym pracy mowa jest o: tworzeniu nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego dorosłych, wzmocnieniu służb społecznych w zakresie pośrednictwa pracy oraz doradztwa zawodowego, pomocy w zatrudnieniu osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także wprowadzeniem ulg związanych z tworzeniem nowych miejsc pracy dla absolwentów i osób trawle bezrobotnych.

KPR to opis obecnej sytuacji w Polsce oraz wskazanie instrumentów organizacyjnych mających wpływ na zmiany w takich dziedzinach jak: podniesienie konkurencyjności polskiej gospodarki oraz jej produktywności, likwidacja barier dla rozwoju przedsiębiorczości, poprawa podstawowej infrastruktury, polepszenie jakości instytucji publicznych (administracji i sądownictwa), a także zmniejszenie obciążeń fiskalnych nakładanych na prowadzących działalność gospodarczą.

Obszar polityki rynku pracy za główny cel stawia sobie tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy oraz zmniejszenie bezrobocia. Sytuacja na polskim rynku pracy, w stosunku do obserwacji w pozostałych krajach zjednoczonych, jest dość niekorzystna - stopa bezrobocia dwukrotnie przewyższa średnią unijną (2004 r.), niski pozostaje też poziom aktywności zawodowej i zatrudnienia. Sytuacja na rynku pracy uwarunkowana jest również istniejącymi rozwiązaniami w zakresie prawa pracy. Polskie regulacje, można powiedzieć iż zostały przystosowane do wprowadzenia zróżnicowanych form zatrudnienia, jednak w dalszym ciągu elastyczność zatrudnienia postrzegana jest jako zagrażająca jego bezpieczeństwu.

Planowane zmiany w polityce rynku pracy zawarte w KPR obejmują:

- obniżenie obciążeń nakładanych na pracowników o najniższych dochodach;
- wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców;

- wzbogacenie oferty o podwyższenie jakości usług świadczonych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy;
- poprawę informacji o rynku pracy;
- aktywizację osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy;
- aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych.

KPR zakłada także poprawę zdolności adaptacyjnych pracowników oraz przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki. Kapitał ludzki rozumiany jako poziom wykształcenia i umiejętności „stoi” w Polsce na dość niskim poziomie – w 2004 r. wciąż około 55% osób w wieku 15 lat i więcej posiadało wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe, a jedynie 12% wykształcenie wyższe. Jednocześnie coraz więcej osób uzyskiwało wykształcenie średnie i decydowało się na kontynuację nauki na poziomie wyższym. W latach 1995 – 2004 liczba studentów uczelni wyższych wzrosła dwukrotnie, jednakże tylko niespełna 12% ogółu studentów kształciło się na kierunkach technicznych i informatycznych.<sup>192</sup>

Inwestowanie w kapitał ludzki powinno również objąć wzrost inwestycji na szkolenia oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników. Liczba Polaków którzy w końcu lat dziewięćdziesiątych korzystali z możliwości doksztalcania wynosi od 1,2 do 1,5 miliona osób, czyli od 8% do 10% pracujących w gospodarce. Dla porównania, w Unii, procentowy udział wynosi aż 20%. Szacunkowe dane podają, że statystyczny, zatrudniony Polak poświęca na szkolenie w formach zorganizowanych średnio ok. 2 godziny rocznie, natomiast w krajach rozwiniętych ok. 50 – 70 godzin rocznie.<sup>193</sup> Te różnice pokazują jak dużą rolę przywiązuje się w innych krajach do wykwalifikowanego pracownika.

---

<sup>192</sup> Krajowy Program Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii lizbońskiej, Warszawa 2005 r., s. 30.

<sup>193</sup> Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2000 – 2006, s. 50, [www.mgip.gov.pl](http://www.mgip.gov.pl)



### 3.3.3. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2007

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach pracy, minister do spraw pracy wraz z innymi ministrami, co rocznie jest zobowiązany przedstawić Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 r. określa cele państwa w kierunku promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej na 2007 r. Zawiera diagnozę sytuacji na rynku pracy; misję, cele, priorytety i kierunki działań oraz opisane zadania, ich finansowanie na rzecz zatrudnienia na 2007 r. Główne cele - wzrost zatrudnienia oraz ograniczenie bezrobocia - Polska powinna osiągnąć poprzez: rozwój przedsiębiorczości, poprawę zdolności adaptacyjnych pracowników, aktywizację osób bezrobotnych, dialog społeczny, tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej oraz doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy.

Eksperti tworzący program zasygnalizowali problem narastającego braku pracowników. Przyczyn tego zjawiska upatrują w zwiększonej emigracji zarobkowej, niedopasowaniu kwalifikacji popytu i podaży pracy, jak i istotnym zróżnicowaniu regionalnym bezrobociu spowodowanym niską mobilnością bezrobotnych.<sup>194</sup>

Po wejściu Polski w struktury Unii obserwowany jest wzrost migracji zarobkowej. Brak jednak obiektywnych i wiarygodnych danych na temat rzeczywistej liczby Polaków pracujących za granicą. Jak szacuje Krajowy Urząd Pracy co roku w ramach umów i porozumień międzynarodowych łącznie ok. 340 tys. polskich obywateli podejmuje pracy poza granicami kraju, a 80 tys. korzysta z pomocy agencji pośrednictwa pracy.<sup>195</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej szacuje, że od maja 2004 r. do pracy za granicą wyjechało ogółem ok. 660 tys. Polaków. Natomiast eksperci oceniają, że w państwach Unii zatrudnionych jest ok. 1,2 mln osób i najprawdopodobniej co roku dodatkowo może wyjechać 600 tys.<sup>196</sup> Z przeprowadzonych badań przez pozarządową organizację ECAS – European Citizens Service – najwięcej Polaków pracuje w: Niemczech (535 tys. osób), Wielkiej Brytanii (264 tys.), Irlandii (100 tys.), Francji (90 tys.), Włoszech (72 tys.) oraz

---

<sup>194</sup> Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok, Warszawa 2007 r., s. 5.

<sup>195</sup> *Ibidem*, s. 8.

<sup>196</sup> *Ibidem*.

Holandii (20 tys.).<sup>197</sup> Poprzez emigrację Polska zyskuje: wzrost dochodów krajowych gospodarstw domowych emigrantów, obniżenie poziomu bezrobocia, nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji przez osoby zatrudnione za granicą – ale też traci: zaburzenie struktury demograficznej poprzez wyjazd głównie młodych ludzi, utratę dobrze wykształconej oraz mobilnej siły roboczej co powoduje trudności z zatrudnieniem fachowców, a także zagrożenie dla wypłacalności krajowego systemu emerytalnego. By zapobiegać negatywnym skutkom migracji Plan Działań zakłada opracowanie założeń polskiej polityki migracyjnej w zakresie migracji zarobkowej na podstawie zgromadzonych i usystematyzowanych danych na temat mobilności Polaków (cykl ekspertyz dotyczących problemu) oraz ogólnonarodowej dyskusji społecznej i konsultacji międzyresortowych.

Dla młodych bezrobotnych Plan zakłada m.in. wprowadzenia projektu „Poradnictwo zawodowe dla młodzieży” w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej i Młodzieżowych Centrach Kariery, a także „Pośrednictwo pracy dla młodzieży” w Młodzieżowych Biurach Pracy. Projekt ma oferować w sposób nowoczesny, multimedialny informacje na temat zawodów, szkół zawodowych, jednostek szkolących oraz prowadzonych kursów. W Centrach Informacji młodym bezrobotnym będą świadczone usługi poradnictwa i informacji zawodowej przy zastosowaniu indywidualnych planów edukacyjnych lub indywidualnych planów działania. Pomoc zostanie tak skonstruowana by młody bezrobotny mógł samodzielnie planować karierę. Sieć Młodzieżowych Biur Pracy ma ułatwić młodym bezrobotnym dostęp do ofert pracy poprzez udostępnienie kiosków multimedialnych oraz komputerów z dostępem do internetu. Projekty zakładają współpracę z doradcami zawodowymi zarówno z Ochotniczych Hufców Pracy jak i innych specjalistów biorących udział w różnych przedsięwzięciach promujących zatrudnienie młodych ludzi.<sup>198</sup>

Krajowy Plan Działań przewiduje również, iż w 2007 r. zostaną opracowane raporty na temat: kierunków studiów, które przygotowują kadry najbardziej poszukiwane na rynku pracy oraz preferencji edukacyjnych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przy wyborze kierunków studiów a aktualne potrzeby gospodarki. Planowane jest także wdrożenie Programu Aktywizacji Społecznej Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy pochodzącej ze środowisk zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Celem jest wyposażenie 14 tys. młodych ludzi w umiejętności umożliwiające samodzielne funkcjonowanie w europejskiej przestrzeni edukacyjnej oraz przygotowanie do podjęcia pracy zawodowej poprzez: edukację

---

<sup>197</sup> *Ibidem.*

<sup>198</sup> Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok ..., op. cit., s. 39.

obywatelską, międzykulturową, ekologiczną i kulturalną; zorganizowanie ogólnopolskich spotkań Kapituły Klubów Aktywnych - Regionalnych Spotkań Młodzieży Aktywnej; realizację V edycji ogólnopolskiego konkursu „Aktywność – dobry wybór”. Realizowany program „Twoja Wiedza Twój sukces – edycja 2006” zakłada aktywizację społeczno-zawodową 8 tys. młodych ludzi wieku 15 - 24 lat zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez ich powrót do systemu edukacji, zdobycie zawodu oraz usamodzielnienie się. Podobne założenie oraz kierunek działań ma program „18 - 24 – Czas na samodzielność”.<sup>199</sup>

---

<sup>199</sup> *Ibidem*, s. 51 - 53.

### 3.3.4. Krajowy Strategia Zatrudnienia na lata 2007 - 2013

Program Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007 - 2013 jest dokumentem towarzyszącym Narodowemu Planowi Rozwoju na lata 2007 - 2013 i z jednej strony jest opisem różnorodnych uwarunkowań i wyzwań o charakterze społeczno-gospodarczym stojącym przed Polską, z drugiej zaś zbiorem celów wynikających z przyjęcia do realizacji Strategii Lizbońskiej oraz Europejskiej Strategii Zatrudnienia.<sup>200</sup> Podstawowe cele KSZ to<sup>201</sup>:

- wzrost zatrudnienia – osiągnięcie na koniec 2013 r. ogólnego wskaźnika zatrudnienia w wysokości 58 - 60% oraz 50 - 52% dla kobiet;
- ograniczenie bezrobocia – zmniejszenie na koniec 2013 r. ogólnej stopy bezrobocia do poziomu 10 - 12%, utworzenie ponad 1,5 mln nowych miejsc pracy;
- uzyskanie znaczących postępów w zakresie jakości zatrudnienia (quality at work).

Powyższe cele mieszczą się w realizacji następujących priorytetów<sup>202</sup>:

1. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy poprzez rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności – aby tworzyć nowe miejsca pracy należy prowadzić działania sprzyjające: rozwojowi inwestycji, obniżce kosztów pracy, rozwojowi przedsiębiorczości, wspieraniu samozatrudnienia oraz powstawania nowych firm. Wśród młodych ludzi należy kształtować oraz promować postawę przedsiębiorczości i innowacyjności, a dla przedsiębiorców ułatwić dostęp do wiedzy i doradztwa. Wspieranie zatrudnienia powinno się odbywać dzięki tworzeniu nowych miejsc pracy w pracochłonnych sektorach gospodarki (budownictwo, infrastruktura, komunikacja, usługi osobiste, turystyka) oraz wymagających wysokich kwalifikacji.

2. Rozwój kształcenia ustawicznego i poprawa jakości edukacji – powinna odbyć się dzięki programom umożliwiającym wyrównanie szans uczniów poprzez wczesne diagnozowanie deficytów rozwojowych i innych problemów zdrowotnych oraz zwiększenie liczby programów wspierających edukację osób dorosłych. Wdrożenie innowacyjnych form kształcenia – budowa systemu uznawania kwalifikacji nabytych poza formalnym systemem kształcenia; stworzenie systemu kształcenia na odległość; rozwój programów modułowych oraz branżowych. KSZ planuje zwiększyć zaangażowanie samego społeczeństwa w edukację

---

<sup>200</sup> Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007 – 2013, Warszawa 2005 r., s. 5.

<sup>201</sup> *Ibidem*, s. 64.

<sup>202</sup> *Ibidem*, s. 66 - 108.

poprzez „wzmocnienie roli szkoły jako lokalnego centrum kultury, kształcenia ustawicznego, a także ośrodka aktywności obywatelskiej, otwartego na innowacje i alternatywne sposoby poszukiwania rozwiązań dla pojawiających się trudności”<sup>203</sup>. W procesie edukacji należy wyposażyć młodych ludzi w umiejętność poruszania się w środowisku edukacyjnym zjednoczonej Europy – najważniejszym elementem jest nauka języków obcych, międzynarodowa wymiana uczniów i studentów oraz uproszczenie uznawania okresów studiów, świadectw, dyplomów oraz kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą. Poprawa jakości edukacji powinna mieć na celu wzmocnienie powiązań edukacji z gospodarką i rynkiem pracy oraz organizację kształcenia ogólnego i zawodowego dla młodzieży, która wypadła z powszechnego systemu edukacji.

3. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz elastyczności rynku pracy poprzez: zwiększenie mobilności przestrzennej i zawodowej, obniżenie kosztów zatrudnienia oraz pracy, promowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy KSZ proponuje: zwiększenie roli partnerstwa społecznego szczególnie na poziomie województwa i powiatu; uelastycznienie rozwiązań prawnych sprzyjających zatrudnieniu oraz zwalnianiu pracowników w dostosowaniu do sytuacji ekonomicznej pracodawców i wymagań rynku pracy; promowanie elastycznych form zatrudnienia – samozatrudnienie, telepraca oraz outsourcing.

4. Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym za pomocą Indywidualnych Planów Działania, stypendia dla osób podejmujących naukę, obowiązkowe staże – praktyki zawodowe gdzie za część edukacyjną odpowiedzialne będą władze oświatowe, a za część praktyczną publiczne służby zatrudnienia. Dla podniesienia poziomu aktywizacji młodych bezrobotnych niezbędnym staje się zwiększenie intensywności oraz zróżnicowania form współpracy z pracodawcami w zakresie pośrednictwa pracy poprzez powstające kioski informacji o pracy, elektroniczne bazy danych, popularyzację czasowego zatrudnienia bezrobotnego, organizowanie targów oraz giełd pracy. W celu zwiększenia mobilności bezrobotnych należy upowszechnić usługi EURES. Publiczne służby zatrudnienia muszą zintensyfikować swoją współpracę ze szkołami oraz organizacjami młodzieżowymi, a polityka pracy musi wprowadzić zachęty dla pracodawców dla zatrudnienia młodych ludzi.

5. Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy poprzez podwyższenie jakości usług pośrednictwa pracy, wprowadzenie kontraktowania usług świadczonych na rzecz bezrobotnych, doskonalenie standardów usług oraz kwalifikacji kadr publicznych służb zatrudnienia, upowszechnienie usług doradczych i informacyjnych. Koniecznym staje się

---

<sup>203</sup> *Ibidem*, s. 86.

poparcie rozwoju niepublicznych agencji zatrudnienia i nawiązanie ściślejszej współpracy pomiędzy nimi, a służbami publicznymi. Dla utrzymania wysokiej jakości usług rynku pracy oraz prognozowania popytu na pracę w Polsce, należy prowadzić monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w oparciu o analizy lokalnych rynków pracy.

6. Niwelowanie różnic regionalnych oraz przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym na rynku pracy ma na celu przede wszystkim zmniejszenie bezrobocia jawnego i ukrytego na wsi poprzez m.in. promocje zatrudnienia poza sektorem rolnictwa oraz pomoc w przejściu do działalności pozarolniczej, a także promocję zatrudnienia kobiet - podniesienie ich statusu społecznego i zawodowego. Celem jaki zakłada KSZ jest również aktywizacja osób z terenów zagrożonych bezrobociem strukturalnym.

7. Prowadzenie efektywnej polityki migracyjnej poprzez przyjęcie odpowiednich przepisów prawa chroniących polski rynek pracy oraz interesy polskich pracowników za granicą, a także wdrożenia prawa wspólnotowego sprzyjającego mobilności zawodowej i uznawania kwalifikacji.

### **3.4. Organizacje non-profit w walce o spadek bezrobocia wśród ludzi młodych**

Trzeci sektor, często uznawany za warunek istnienia państwa demokratycznego, to nazwa, której używa się wobec ogółu organizacji pozarządowych, nawiązując do podziału dzielącego aktywność społeczno-gospodarczą nowoczesnych państw demokratycznych na trzy sektory. Według tej typologii pierwszy sektor to administracja publiczna, określana też niekiedy jako sektor państwowy. Drugi - sfera biznesu, czyli wszelkie instytucje i organizacje, których działalność jest nastawiona na zysk, nazywany też sektorem prywatnym. Trzeci sektor - ogół prywatnych organizacji, działających społecznie i nie dla zysku, czyli organizacje pozarządowe (organizacje non-profit). Współdziałanie tych trzech sektorów jest warunkiem powodzenia niektórych z przedsięwzięć organizowanych przez sektor trzeci. Sektor prywatny dostarcza środków na finansową działalność organizacji non-profit, a sektor państwowy daje podstawy prawne oraz organizacyjne dla tych działań, tak by organizacje społeczne mogły funkcjonować legalnie. Definicja organizacji pozarządowej przede wszystkim zawiera cechy jakie powinna ona posiadać tj.: „niezależna, elastyczna, demokratyczna, niewyznaniowa, nie-dla-zysku organizacja ludzi działająca dla i/lub pomagająca w upodmiotowieniu (empowerment) grup zmarginalizowanych społecznie i ekonomicznie”.<sup>204</sup> Definicja ta jest dość wąska gdyż wyklucza z grupy organizacji pozarządowych choćby jednostki wyznaniowe, rynkowe czy o sztywnej strukturze. Lepszym ujęciem zdają się być, przytoczone przez R. Szaferberga za naukowcami z amerykańskiego uniwersytetu, następujące cechy, które powinny charakteryzować organizacje non-profit<sup>205</sup>:

- zorganizowanie – każda organizacja powinna posiadać wyznaczone cele, statut działania, określone środki do ich realizacji;
- prywatność – odrębność od władzy publicznej, co jednak nie oznacza całkowitego zakwestionowania udziału jej przedstawicieli w realizowanych programach;
- samorządność – samoorganizacja własnych działań, które są pozbawione wpływów kontrolnych pierwszego oraz drugiego sektora;

---

<sup>204</sup> [www.gdrc.org/ngo/ngo-ngdo-cbo.html](http://www.gdrc.org/ngo/ngo-ngdo-cbo.html)

<sup>205</sup> [www.ips.uw.edu.pl/rszarf](http://www.ips.uw.edu.pl/rszarf)

- niedystrybuowanie zysków – czyli niezwracanie zysków założycielom, członkom bądź innym inwestorom, którzy zdecydowali się na pomoc finansową organizacji, zysk przeznaczany zostaje na realizację właściwych celów oraz misji;
- dobrowolność – udział w realizacji działań wolontariuszy, ochotników, którzy nie pomagają z chęci zysku.

Określenie - organizacje pozarządowe - akcentuje niezależność tych organizacji od administracji (rządu). Z kolei nazwa non-profit odróżnia je od organizacji drugiego sektora i podkreśla, że ich działalność nie jest nastawiona na zysk. Coraz popularniejsza staje się międzynarodowa nazwa określająca organizację pozarządową – NGO - skrót angielskiego non-governmental organization (w odniesieniu do ogółu organizacji - NGOs). Organizacje pozarządowe wspierają, a czasem nawet zastępują państwo w zaspakajaniu potrzeb swoich obywateli. Potrafią to często zrobić lepiej i taniej. Lepiej - ponieważ są bliżej pojawiającego się problemu i wiedzą jak skutecznie go rozwiązać. Taniej i efektywniej - ponieważ kilkakrotnie zastanawiają się nad każdą wydaną kwotą pieniężną, której tak naprawdę nie posiadają, a są jedynie jej dysponentami. Niższym nakładem środków również dlatego, że wykorzystują w swojej pracy wolontariuszy i unikają zbędnej biurokracji.

Organizacje non-profit powstają w społecznościach lokalnych i wykorzystując energię oraz zasoby, jakie można znaleźć ukryte w każdej z jednostek, która ją tworzy, umożliwiają prowadzenie koniecznych zmian oraz reform. Organizacje wykorzystując określone modele prowadzenia działalności społecznej mogą wpływać na rozwiązywanie lokalnych problemów. Atutem organizacji pozarządowych jest brak rozbudowanych struktur administracyjnych, dzięki czemu następuje szybki proces decyzyjny, a także elastyczność działań, która pozwala na dopasowanie metod pracy do indywidualnych potrzeb usługobiorcy. Organizacje non-profit, które w swym statucie za jeden z głównych celów przyjęły pomoc osobom bezrobotnym mogą realizować prawie wszystkie (poza usługami EURES, które są siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia na poziomie międzynarodowym oraz transgranicznym w krajach UE, Norwegii, Islandii oraz Szwajcarii) podstawowe usługi rynku pracy wymienione w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń.<sup>206</sup>

---

<sup>206</sup> J. Werbanowska, Problematyka organizacji pozarządowych jako usługodawców dla młodzieży na rynku



### **3.4.1. Polskie organizacje non-profit oraz europejskie przykłady wobec walki z problemem bezrobocia wśród ludzi młodych**

Polskie organizacje non-profit określa się również jako wolontarystyczne, gdyż ich działalność jest w znacznym stopniu oparta na działaniu ochotników, czyli wolontariuszy. Inne stosowane nazwy - organizacje społeczne lub organizacje użyteczności publicznej – podkreślają wyraźną ich aktywność w dziedzinach: ochrony zdrowia, szeroko rozumianej pomocy społecznej, akcji charytatywnych i edukacji - czyli krótko mówiąc w działaniu dla dobra publicznego. Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z 2003 r. wprowadziła pojęcie organizacji pożytku publicznego w odniesieniu do organizacji, które prowadzą działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w tej ustawie.

Wprowadzenie w Polsce samorządu terytorialnego, który jest warunkiem realizacji zasad państwa demokratycznego, w wyniku najpierw reformy gminnej z 1990 r., a następnie reformy ustrojowej państwa z 1998 r. przyniosło zmiany również w sferze polityki społecznej. Samorząd jako forma wyodrębnionej grupy społecznej, daje możliwość decydowania w granicach prawa o istotnych dla niej sprawach, działając bezpośrednio lub za pośrednictwem demokratycznie wybranego i funkcjonującego przedstawicielstwa. Staje się tym samym powszechnym, podstawowym i najważniejszym narzędziem władzy społeczności lokalnej w walce o swoje prawa. „Umożliwia prezentowanie ważnych poglądów, programów i przekonań, aktywizuje społeczeństwo, uczy gospodarności, koryguje poczynania władz centralnych z punktu widzenia interesów terenu i ustala hierarchię potrzeb lokalnych.”<sup>207</sup> „Organizowanie społeczności lokalnej jest procesem, przez który ludzie organizują się dla określenia swojej sytuacji i przez rozwijanie poczucia wspólnoty oraz uruchomienia tkwiących w tej wspólnotcie sił, a także angażowanie instytucji zewnętrznych wobec wspólnoty, zmierzają do zmiany swojej niekorzystnej sytuacji społecznej.”<sup>208</sup>

Zapisy regulujące formy współpracy między sektorem organizacji pozarządowych, a administracją zawarte zostały w Ustawie o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Mowa jest tam o współpracy finansowej – zlecenie realizacji zadań,

---

pracy, Warszawa 2006, s. 9.

<sup>207</sup> M. Perkowski, Integracja europejska, Warszawa 2002, s. 420 – 421.

wzajemne informowanie się o planowanych kierunkach działalności, konsultowanie projektów aktów prawnych, tworzenie wspólnych zespołów o charakterze doradczym. Ustawa nakłada na samorządy obowiązek tworzenia programów współpracy z organizacjami pozarządowymi, która ma się opierać na zasadach: pomocniczości, suwerenności stron, partnerstwa, efektywności, uczciwej konkurencji i jawności.<sup>209</sup> W działaniach tych organizacje non-profit nie tylko wykonują zadania ale również inicjują, a także uczestniczą w tworzeniu regulacji prawnych.<sup>210</sup>

Jednym z najważniejszych problemów współczesnych społeczności lokalnych jest kwestia rosnącego bezrobocia. Ciężar finansowy walki z bezrobociem spoczywa na państwie, odpowiedzialne za organizację walki z tym zjawiskiem w swoim regionie są władze lokalne. Często w walce ze zjawiskiem bezrobocia wspierają się organizacjami pozarządowymi, które tworząc własne, innowacyjne projekty, starają się aktywizować zarówno osoby pozbawione zatrudnienia, jak i przedsiębiorców, w kierunku tworzenia nowych miejsc pracy.

### ***Organizacje non-profit jako element walki z bezrobociem wśród ludzi młodych na przykładach europejskich***

W działalności polskich organizacji non-profit można zauważyć aktywność bardziej ukierunkowaną na pomoc osobom przewlekle chorym, samotnym dzieciom oraz ubogim, niż osobom bezrobotnym. Chociaż bezrobocie również wpisuje się w główne cele tych organizacji, to jednak ich doświadczenia w tym temacie na pewno nie są tak bogate, jak innych krajów zjednoczonych w ramach Unii. Wspólnotowa pomoc organizacji non-profit skierowana jest do wszystkich bezrobotnych ale do młodych ludzi, jako kreatywnych, przedsiębiorczych w sposób szczególny. Inicjatywy podejmowane w ramach walki z bezrobociem w różnych krajach zrzeszonych w Unii mają ze sobą pewne cechy wspólne. Każde ze stowarzyszeń realizujące programy dla bezrobotnych wymaga od tych ostatnich samodzielnego działania, tzw. samopomocy. Bezrobotny bierze czynny udział w programach

---

<sup>208</sup> A. Niesporek, K. Wódz w T. Kazimierzczak, M. Rymsza, op. cit., Warszawa 2003, s. 124.

<sup>209</sup> [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

i bez jego aktywnego działania nie jest możliwe przezwyciężenie problemu. Tym samym odbudowuje zachwiane poczucie godności, własnej wartości, ponieważ nie jest traktowany jak „ofiara” czy „klient” ale jako aktywne ogniwo dzięki któremu problem ma być rozwiązany.

Projekty różnych stowarzyszeń łączy także dynamiczność działania. W przeciwieństwie do programów polityki rynku pracy, stowarzyszenia dążą do podejmowania kolejnych działań, które są łańcuchowo ze sobą powiązane. Państwowe projekty są bardziej statyczne w szeroko zakrojonych programach tworzenia nowych miejsc pracy oraz szkoleniach prowadzących do doskonalenia umiejętności zawodowych bezrobotnych. Inicjowane programy przez stowarzyszenia mają na celu zwiększenie pewności siebie u samej jednostki. Koncepcja ich znajduje się więc na płaszczyźnie głębszych potrzeb niż w przypadku zwykłych programów związanych z rynkiem pracy. Przy takim podejściu wiele projektów oferuje kursy i działania szkoleniowe i oświatowe, ukierunkowane na dalszy rozwój osobowości.

Wraz z rozwojem ekonomicznym i technicznym jaki miał miejsce w XX wieku, doszło do zmian na rynku pracy w strukturach społecznych. Więcej wolności w normach pracy dla jednych, oznaczało nowe możliwości dla organizacji pracy dla innych tzw. mniej zaradnych życiowo, mało przedsiębiorczych, którzy mają problemy w znalezieniu zatrudnienia. By pomóc tym ostatnim w Danii wprowadzono ustawodawstwo wspierające pracę chronioną oraz elastyczne formy zatrudnienia. Dzięki tym rozwiązaniom, finansowo zostały wsparte przedsiębiorstwa zatrudniające osoby z problemami fizycznymi bądź psychologicznymi. Zatrudnienie ich było możliwe na bardziej dogodnych dla nich warunkach, a pomoc w jej organizacji udzielał trzeci sektor – non-profit. W Danii trzeci sektor, bez względu na sytuację finansową działających w niej organizacji, jest niezależny od sektora publicznego. Tworzone przez niego nowe miejsca pracy mają zróżnicowany charakter, w zależności od projektu w jakim pracownicy mają brać udział. Przede wszystkim skupiają swoje działania na wykorzystaniu potencjału pracowniczego, pomimo trudności z jakimi muszą się borykać bezrobotni tj. brakiem wykształcenia, umiejętności, zaburzeniami psychologicznymi, społecznym niedostosowaniem, problemami uzależnień od alkoholu bądź narkotyków, przestępczością, bezdomnością itp. Dysponując profesjonalnym personelem, doświadczonym w pracy z trudnymi przypadkami, organizacje non-profit współpracują z jednostkami publicznej pomocy społecznej, zawsze stając po stronie słabszych realizują projekty przynoszące rzeczywiste korzyści dla całego społeczeństwa. Z drugiej strony osoby

---

<sup>210</sup> M. Rymśa, Współpraca sektora obywatelskiego z administracją publiczną, Warszawa 2004, s. 9.

potrzebujące pomocy mają świadomość, że organizacje trzeciego sektora nie poddają ich kontroli, tak jak ma to miejsce w organizacjach publicznych. Udział w projektach przez nich realizowanych daje możliwość udziału w życiu społeczności lokalnej oraz pozwala na trening umiejętności zawodowych. Tym samym jednostki do tej pory postrzegane jako „wyrzutki” społeczności stają się być pełnoprawnymi jej członkami. Pociąga to za sobą również kształtowanie pozytywnego wizerunku organizacji należących do trzeciego sektora, jako instytucji społecznie pożytecznych.<sup>211</sup>

Rozwój sektora non-profit powoduje rozbudowę rynku pracy, sfery socjalnej oraz kulturowej społeczeństwa. Pracę w duńskich organizacjach społecznych znajduje ponad 200 tys. osób, a w przyszłości będzie ich jeszcze więcej gdyż ich działania opierają się głównie na pracy wolontariuszy, zaś dziesięcioosobową grupą musi zarządzać 1 – 2 pracowników etatowych. Wzrasta zatrudnienie również w tych sektorach - jako wolontariusze organizacji non-profit pracuje od 25% do 40% społeczeństwa. Część z nich dobrowolnie udziela się w organizacjach sportowych, kulturowych oraz instytucjach działających na polu organizacji czasu wolnego. Pozostali zaś skupiają się wokół wspólnych zainteresowań, celów, prac humanitarnych.<sup>212</sup>

By zapobiec marginalizacji wybranych grup społecznych francuski sektor pozarządowy próbuje na swoim terenie stworzyć miejsca pracy w usługach, których nie wykorzystał rynek komercyjny i aktywizuje zawodowo oraz wykorzystuje zasoby pracownicze do tej pory pomijane. Dochodzi do szczególnego rodzaju przejęcia tych działań, które nie leżą w sferze zainteresowania sektora prywatnego. Dzięki specjalnym programom, które tworzą nowe miejsca pracy, zmarginalizowane grupy zostają włączone w społeczność lokalną i działają na jej korzyść. Tego typu działalność określa się mianem social economy, czyli gospodarką społeczną. Prowadzenie jej nie ma na celu zysków ekonomicznych - choć te pozwalają jej na samodzielność - lecz cele czysto społeczne. Dążą do stworzenia stanowisk pracy, które będą trwałe oraz przynosiły satysfakcję finansową i społeczną, tak pracownikowi jak i pracodawcy. Grupą docelową ich działalności są młode osoby pochodzące z marginesu społecznego, ich powrót do pracy a tym samym stanie się jednostkami użytecznymi społecznie poprzez pracę dopasowaną do posiadanych zdolności oraz umiejętności. Organizacje pozarządowe podejmujące działalność w ramach lokalnych usług społecznych nazywane są usługami sąsiedzkimi.

---

<sup>211</sup> J. Bertelsen w T. Kazimierczak, M. Rymsza, Warszawa 2003, s. 142 – 144.

<sup>212</sup> *Ibidem*, s. 145 – 146.

Francuskie stowarzyszenia opracowały oraz wdrożyły program pod nazwą „Partnerzy dla Miasta”, w którym starają się odnowić bądź zbudować całkiem nowe relacje pomiędzy mieszkańcami. Program z powodzeniem realizowany jest w mieście Saint-Denis, gdzie jego mieszkańcy starają się współdziałać z instytucjami publicznymi w celu rozwiązania nurtujących ich problemów społecznych. Przedmiotem działalności mediatorów społecznych skupionych w ramach projektu, stała się walka z wysoką skalą bezrobocia, zwłaszcza wśród ludzi młodych. Projekt zakłada zwiększenie stopy zatrudnienia na lokalnym rynku pracy przy jednoczesnym podwyższeniu ogólnych warunków życia społeczności lokalnej. W praktyce realizatorzy projektu są obecni na ulicach miasta i starają się pomóc wszystkim osobom, które wydają się tej pomocy potrzebować. Stowarzyszenie promując własne miasto w zakresie transportu oraz działającego uniwersytetu, zatrudnia bezrobotną młodzież dzięki dofinansowaniu z strony rządowej oraz różnych programów europejskich. Obecnie coraz częściej organizacja nawiązuje kontakt z wieloma instytucjami oraz przedsiębiorstwami lokalnego rynku, a dzięki kolejnym partnerom społecznym stowarzyszenie może usamodzielniać się finansowo. „Podstawowym zadaniem stowarzyszenia jest tworzenie nowych miejsc pracy i oferta ta jest kierowana do ludzi młodych, pochodzących z „trudnych” dzielnic miasta Saint-Denis. Zanim jednak młody człowiek otrzyma pracę, musi przejść serię szkoleń, mających na celu obniżenie ryzyka desocjalizacji, czyli niezdolności nawiązywania kontaktu z otoczeniem, oraz umożliwienie zdobycia wielu, splecionych ze sobą funkcjonalnie umiejętności, które zwiększą szansę na wykonywanie różnego typu zawodów w przyszłości. Po odbyciu szkolenia, „uczeń” pod opieką nauczyciela stawia swoje pierwsze kroki w zawodzie mediatora społecznego.”<sup>213</sup>

W Niemczech, programem który walczy z bezrobociem wśród młodzieży w ramach EFS jest m.in. program „zielonych zawodów”. Jego celem jest przygotowanie młodych ludzi do pracy związanej z ochroną środowiska, ekologią oraz zarządzaniem zasobami ludzkimi. W Portugalii natomiast do końca XX wieku finansowany był projekt przygotowania zawodowego, którego 60% uczestników znalazło zatrudnienie. W Szwecji działania skupiono na wsparciu młodych bezrobotnych niepełnosprawnych, poprzez prowadzenie szkoleń w ramach zarządzania systemami informacyjnymi.<sup>214</sup>

---

<sup>213</sup> P. Zadura w T. Kazimierczak, M. Rymśa, op. cit., Warszawa 2003, s. 166.

<sup>214</sup> M. Grewiński, op. cit., Warszawa 2001, s. 136.

Ważnymi elementami walki z bezrobociem staje się przede wszystkim likwidacja rozbieżności pomiędzy teorią a praktyką oraz prowadzenie działań mających na celu konsolidację wszystkich dostępnych środków. Musi pojawić się dialog społeczny na temat skutecznych form walki z bezrobociem, sprawiedliwej dystrybucji środków pomocowych oraz krytyczna ocena już realizowanych projektów. Opierając się na analizie i prognozie struktury rynku pracy należy wyznaczyć kierunki rozwoju poszczególnych instytucji, realizować odpowiednie kształcenie kadr oraz wykreować profile kształcenia na poziomie wyższym, który dają szansę na zatrudnienie. W ostatnim czasie zaistniała potrzeba wprowadzenia profilaktyki zjawiska określanego mianem „profesjonalizacji bezrobocia” czyli utrwalenie patologicznego, biernego stylu życia, gdzie bezrobotny nie stara się o pracę żyjąc na koszt całego społeczeństwa. Zapobiegać mają temu liczne szkolenia oraz kursy umożliwiające przekwalifikowanie oraz aktywizację. W walce z bezrobociem nie można zapomnieć o władzach lokalnych oraz instytucjach pozarządowych, które dzięki wsparciu publicznemu mogą doskonale radzić sobie w pośrednictwie pracy oraz znacząco wpłynąć na spadek liczby osób bezrobotnych.

### ***Polskie organizacje non-profit jako element walki z bezrobociem wśród ludzi młodych***

Aktywizacja młodych ludzi w kierunku zatrudnienia odbywa się poprzez organizację licznych programów oraz projektów. Mają one za zadanie wyposażyć osoby zagrożone bezrobociem w nowe umiejętności oraz informacje ułatwiające im zatrudnienie. Realizatorem tych programów są fundacje, stowarzyszenia, urzędy pracy korzystające ze wsparcia finansowego z Unii. Polskie organizacje non-profit zakładają kompleksowość swoich działań, a najczęściej wymieniane cele programów przez nich organizowanych to: przekazanie uczestnikom wiedzy na temat rynku pracy oraz oczekiwań lokalnych pracodawców; zwiększenie poziomu samoświadomości poprzez określenie przez bezrobotnych własnych możliwości oraz predyspozycji; pozyskanie kompetencji zawodowych; pozyskanie podstaw z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; nauka wykorzystania komputera oraz internetu jako narzędzia pracy (najpopularniejsze szkolenie ze względu na oczekiwania pracodawców);

nabycie przez uczestników umiejętności i motywacji poszukiwania pracy; podniesienie umiejętności psychospołecznych; wytworzenie w organizacji miejsca wsparcia – merytorycznego, psychicznego oraz informacyjnego; zacieśnienie współpracy z lokalnymi instytucjami rynku pracy.<sup>215</sup>

Jedną z pierwszych polskich fundacji mającą na celu pomoc młodym ludziom w podejmowaniu zatrudnienia została założona w 1990 r. Fundacja „Bez Względu na Niepogodę”. Powołana została do działań na rzecz społeczeństwa obywatelskiego, rozwiązywania problemów zatrudnienia młodzieży, organizowania oraz wspierania organizacji i samopomocy środowisk młodzieżowych, prowadzenia działalności promującej modelowe rozwiązania młodego pokolenia. W ramach Fundacji funkcjonują: Młodzieżowa Agencja Pracy, Klub Młodzieżowej Agencji Pracy oraz Centrum Szkoleniowe.<sup>216</sup> W 2005 r. Fundacja przeprowadziła projekt „Start w samodzielność - przeciwdziałanie bezrobociu młodzieży pozbawionej wsparcia środowiska rodzinnego”. Beneficjentami inicjatywy była bezrobotna młodzież do 27 roku życia, która utraciła zatrudnienie lub miała problemy z podjęciem pierwszej pracy. Celem było zwiększenie zatrudnialności młodych ludzi, zmiana postaw wśród młodzieży, poszerzenie ich kompetencji, zwiększenie integracji z środowiskiem lokalnym, a w konsekwencji poprawa funkcjonowania społecznego (również w obszarze zawodowym). Osoby biorące udział w projekcie pochodziły z Warszawy lub województwa mazowieckiego, ale poszukiwały pracy w stolicy i miały problemy z adaptacją w warunkach dużego miasta. Z założenia, młodzież pochodziła również z rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, z rodzin zastępczych i domów dziecka. Projekt miał charakter kompleksowy i realizował takie działania jak: kursy aktywnego poszukiwania pracy, szkolenia komputerowe, kultury obsługi klienta, poradnictwo i konsultacje indywidualne, opracowanie indywidualnej strategii działania dla poszczególnych uczestników, pośrednictwo pracy, warsztaty umiejętności psychospołecznych w ramach grupy wsparcia dla osób przygotowujących się lub już będących w trakcie poszukiwań pracy, a także współpraca z lokalnymi instytucjami rynku pracy.

Całkowity budżet projektu wyniósł 137 775,00 zł, a jego organizatorzy oceniają iż osiągnęli następujące cele: trafne rozpoznanie problemu, jakim jest trudny start młodzieży zagrożonej wykluczeniem; przedstawienie beneficjentom wyboru różnorodnych ofert pracy; organizacja

---

<sup>215</sup> J. Werbanowska, *Problematyka organizacji pozarządowych ...*, op. cit., Warszawa 2006, s. 10.

<sup>216</sup> *Ibidem*, s. 13

krótkich (5 godzinnych) szkoleń o sposobie poruszania się na rynku pracy; zaoferowanie 80 młodym ludziom szansy na znalezienie pracy.<sup>217</sup>

W województwie podlaskim kosztem 199 738 zł w 2005 r. Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa Oddział w Białymstoku przeprowadziło program „Młodzież na start”. Projekt skierowany został do bezrobotnej młodzieży, która nie ukończyła 26 roku życia, ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów szkół wszystkich poziomów nauczania, bez osób uzależnionych i dotychczas pracujących zawodowo. Program z założenia miał pomóc osobom, które nie mogą znaleźć pracy, ponieważ ich umiejętności interpersonalne oraz zawodowe są niedostosowane do potrzeb zmieniającego rynku pracy oraz zwiększających się wymagań pracodawców. Przy zdobywaniu tych umiejętności przez beneficjentów były wykorzystane metody outplacementu. Dla każdego z uczestników programu został opracowywany i wdrożony indywidualny plan działań który obejmował proces doradczy, w wyniku którego identyfikowano oczekiwania uczestnika projektu oraz określano jego cele zawodowe, punktowano mocne i słabe strony, a na koniec wyznaczano zadania do realizacji w ramach programu. Cały proces doradczy miał formę pięciu spotkań - sesji indywidualnych i grupowych (wsparcie psychologiczne, poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa, pośrednictwo zawodowe - pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy). Młodzi ludzie wzięli też udział w szkoleniach (zawodowe, podstawowe i uzupełniające) oraz w stażach, które umożliwiły zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego. Ponadto udzielono im wsparcia i poradnictwa psychologicznego. Organizacja i wykorzystanie grup wsparcia oraz samopomocy przygotowały beneficjentów do aktywności i samodzielności na rynku pracy. 1/3 młodych po skończonym projekcie uzyskała zatrudnienie, a część pozostała w grupach wsparcia w celu kontynuacji w zakresie podwyższania kompetencji oraz poszukiwania zatrudnienia. W trakcie trwania projektu zrealizowano również „miękkie” rezultaty: pobudzenie grupy docelowej do aktywności zawodowej - 85%; nabycie umiejętności z zakresu aktywnego poszukiwania pracy - 100%; przełamanie niechęci, apatii, braku wiary we własne możliwości - 95%.<sup>218</sup>

W województwie lubuskim, dla 60 osób bezrobotnych w wieku do 25 lat z wykształceniem średnim lub wyższym bez prawa do zasiłku, zorganizowano projekt „Dobry start”. Realizatorem programu była Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju

---

<sup>217</sup> [www.bezrobocie.org.pl](http://www.bezrobocie.org.pl)

<sup>218</sup> [www.tnoik.bialystok.pl](http://www.tnoik.bialystok.pl)



Gospodarczego „OIC Poland”, a współpartnerami: Powiatowe Urzędy Pracy i Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Społecznych „Asocjacje”. Przeprowadzono aktywizację zawodową młodzieży, poprawę umiejętności ogólnych i kwalifikacji, poprzez zastosowanie metody outplacementowej jako sposobu na aktywizację zawodową i społeczną, a w efekcie zwiększenie skuteczności uczestników projektu w pozyskiwaniu zatrudnienia. Szczególną uwagę zwrócono na grupy młodzieży zagrożonej z racji środowiska pochodzenia. Zakładano, że w wyniku działań projektu 60% beneficjentów zwiększy swoje kompetencje i w efekcie swoją zatrudnialność, a 40% pozyska czasowe lub stałe zatrudnienie. Całkowity budżet projektu wyniósł - 383 103 zł. Program został przeprowadzony w czterech etapach:

- ankietowanie pracodawców - badanie potrzeb kadrowych przedsiębiorstw Lubelszczyzny mające na celu zdiagnozowanie ich potrzeb utworzenia nowych miejsc pracy;
- moduł Indywidualnych Planów Działania - opracowywanie IPD oraz doradztwo zawodowe było prowadzone przez wykwalifikowaną kadrę ekspertów, która na co dzień współpracuje z Fundacją prowadząc zajęcia w Wyższej Szkole. Dzięki temu Fundacja ma zaplecze sprawdzonych i zmotywowanych do pracy ekspertów. Przygotowywany wraz z doradcą IPD jest złożonym dokumentem, który zawiera profil psychologiczny, profil zawodowy, plan działań do realizacji dla młodego bezrobotnego. Każdy plan powstawał w cyklu spotkań indywidualnych i grupowych;
- szkolenia uczestników projektu - fundacja zaproponowała następujące szkolenia: sekretarka - asystentka menedżera, przedstawiciel handlowy z obsługą komputera, kasjer walutowo-złotówkowy, pracownik administracyjno-biurowy z obsługą komputera, profesjonalna obsługa klienta, rachunkowość firmy w komputerze, specjalista ds. projektów europejskich, studium komputerowe, grafik komputerowy;
- staże szkoleniowe - w przypadkach, gdy staż nie odpowiadał predyspozycjom beneficjenta i w rezultacie nie odnajdywał się on w miejscu pracy, szukano nowej możliwości zatrudnienia.<sup>219</sup>

Przykładem aktywnej działalności w kierunku ułatwienia startu zawodowego studentom oraz absolwentom są, coraz częściej powstające na wyższych uczelniach, biura karier. Za jeden z wzorcowych modeli często wskazywane jest Biuro Karier Politechniki Krakowskiej, które powstało 10 lat temu. Dla swojej działalności uzyskało wsparcie ze strony partnerów brytyjskich i holenderskich oraz środki pieniężne z Krajowego Urzędu Pracy. Politechnika Krakowska jako jedna z pierwszych szkół wyższych zaistniała w świadomości

studentów, jako uczelnia, która dba nie tylko o wysoki poziom kształcenia, ale również o przyszłość zawodową studentów. Z czasem Biuro Karier Politechniki wypracowało modele działania dostosowane do potrzeb własnych studentów oraz nawiązało szerszą współpracę z partnerami: pracodawcami, innymi biurami karier w Polsce i w Europie oraz z organizacjami skupiającymi doradców zawodowych.

Biura Karier swoje główne zadanie - przygotowanie studentów i absolwentów Politechniki Krakowskiej do skutecznego funkcjonowania na rynku pracy - realizuje w ramach czterech obszarów działania. Po pierwsze, instytucja prowadzi działalność informacyjną - na bieżąco powiadamia studentów o ofertach pracy i dostarcza informacji o firmach. Po drugie doradztwo - studenci mają możliwość porozmawiać z psychologiem. Biuro prowadzi konsultacje dokumentów aplikacyjnych w języku polskim, angielskim, niemieckim, francuskim oraz udostępniane są studentom pozycje książkowe i czasopisma z zakresu doradztwa. Trzecim typem działalności, priorytetowym dla biura jest prowadzenie szkoleń. Czwarty - jak do tej pory najmniej rozbudowany obszar aktywności - stanowią badania. Biura karier są instytucjami, które ze względu na łatwy dostęp do populacji studentów mogłyby w przyszłości dostarczać interesujących danych na ich temat.

Biuro Karier Politechniki Krakowskiej rozpoczęło swoją działalność od aktywnej wymiany informacji z partnerami europejskimi. Źródłem inspiracji był model brytyjski, według którego biuro karier jest przede wszystkim instytucją doradczą, a grupę docelową stanowią wyłącznie studenci (bez absolwentów). Ze względu na specyficzne potrzeby studentów Politechniki oraz ograniczone możliwości finansowe uczelni, model brytyjski nie był powielany, lecz starano się go zaadaptować do miejscowych warunków. Istotną modyfikacją było rozszerzenie obszaru aktywności o działalność szkoleniową oraz rozszerzenie grupy docelowej o absolwentów. Obecnie biuro dąży do pogłębienia współpracy z pracodawcami, w celu pozyskania wyższych środków finansowych. Takie działanie może być również korzystne dla studentów i absolwentów, ponieważ poszerza bazę potencjalnych pracodawców i pozwala na zgromadzenie pełniejszej informacji o firmach.

Biuro Karier Politechniki Krakowskiej w ramach Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier (OSBK) współpracuje również z innymi biurami karier. OSBK jest nieformalnym stowarzyszeniem, które powstało w 1998 r. z inicjatywy samych biur i ma służyć wymianie doświadczeń oraz praktycznych informacji. Członkowie OSBK mają do dyspozycji forum dyskusyjne a także uczestniczą w organizowanych przez sieć konferencjach. O przystąpieniu do OSBK decydują trzy podstawowe kryteria dotyczące standardów logistycznych i organizacyjnych:

---

<sup>219</sup> [www.oic.lublin.pl](http://www.oic.lublin.pl)

zatrudnianie pracowników etatowych, dysponowanie stałym, wydzielonym lokalem i funkcjonowanie od minimum trzech miesięcy. Ponadto, biura należące do sieci powinny prowadzić indywidualne i grupowe doradztwo zawodowe; dostarczać informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji; zbierać, klasyfikować i udostępniać oferty pracy, staży i praktyk zawodowych; prowadzić bazy danych zgłaszających się studentów; współpracować z pracodawcami i promować ideę biur karier.

Poza opisaną wcześniej, szeroko zakrojoną współpracą z wieloma grupami i instytucjami Biuro Karier Politechniki Krakowskiej realizuje różnorodne programy<sup>220</sup>:

- pośrednictwo pracy - biuro prowadzi bazę danych studentów i absolwentów poszukujących pracy. Umożliwia im umieszczenie swojego CV na stronie internetowej. Podobnie pracodawcy mogą składać oferty pracy. Ponadto, Biuro na bieżąco informuje studentów i absolwentów o ofertach staży, praktyk i wolontariatu w kraju i za granicą;
- „Inżynier na rynku pracy” - jest to projekt poświęcony opracowaniu wyczerpującego poradnika dla studentów i absolwentów kierunków inżynierskich. Zawiera informacje dotyczące rynku pracy w Polsce i krajach europejskich, procesowi podejmowania decyzji dotyczącej wyboru pracy, sposobom poszukiwania pracy, przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, rozmowie kwalifikacyjnej oraz innym metodom rekrutacji. Elektroniczna publikacja poradnika pozwala wyjść poza grupę docelową, którą są studenci i absolwenci Politechniki Krakowskiej i przyczynia się dla dobra szerszej społeczności;
- „Spadochron” - jest to intensywny kurs szkoleniowy przeznaczony dla osób planujących karierę, szukających pracy lub zmieniających zawód. Zajęcia szkoleniowe przeznaczone w pierwszej kolejności dla niezatrudnionych absolwentów, ułatwiają uczestnikom określenie ich predyspozycji i uczą metod skutecznego poszukiwania pracy;
- „Akademia Inżyniera” - projekt realizowany jest we współpracy z Małopolską Agencją Energii i Środowiska, natomiast 90% środków pochodzi ze Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (Europejski Fundusz Społeczny). Celem „Akademii Inżyniera” jest podniesienie mobilności zawodowej inżynierów z województwa małopolskiego oraz przygotowanie ich do wymogów europejskiego rynku pracy. Program obejmuje szkolenia z zakresu inżynierii środowiska, prawa, informatyki, języka angielskiego i zarządzania zasobami ludzkimi.

Kolejnym stowarzyszeniem, które promuje zatrudnienie młodych ludzi, jest Stowarzyszenie „Otwarte Drzwi”. Swoje projekty realizuje głównie w Warszawie, a kieruje je

do „zagrożonych wykluczeniem społecznym młodych osób w wieku 16 - 35 lat, bezrobotnych, bezdomnych, niepełnosprawnych, nie uczących się, biednych, pochodzących z dysfunkcyjnych rodzin i zagrożonych patologiami społecznymi”.<sup>221</sup>

Stowarzyszenie zostało powołane w 1995 r. przez kilkanaście osób reprezentujących środowiska naukowe oraz polityczne (ROAD, Unia Demokratyczna, Unia Pracy). Inspiracją do stworzenia organizacji pozarządowej było rozczarowanie jakością polityki społecznej prowadzonej przez kolejne rządy. Wśród założycieli Stowarzyszenia byli pracownicy naukowcy, zajmujący się analizą rynku pracy oraz problemami bezrobocia. W 1995 r. uznali, iż narastający problem bezrobocia wśród młodych ludzi wymaga systemowego rozwiązania. Opracowany przez nich narodowy program na rzecz młodzieży, nie spotkał się jednak z zainteresowaniem polityków. Wobec bezczynności rządu, oraz poczucia małej przydatności pracy naukowej uznano, iż warto tworzyć oddolne organizacje samopomocowe, pomagające młodym ludziom wchodzić na rynek pracy. Zakładano jednak, że prócz pracy codziennej, stowarzyszenie będzie wypracowywać systemowe rozwiązania.

Jednym z podstawowych celów Stowarzyszenia jest wspieranie osób młodych dopiero wchodzących na rynek pracy. Ułatwienie podjęcia pracy wymaga jednak prowadzenia wielu działań pomocowych niezwiązanych bezpośrednio z zatrudnieniem, takich jak: wychodzenie z sytuacji bezdomności, czy porzucanie nałogów. Tak więc obszar działań Stowarzyszenia można określić jako szeroko rozumianą pomoc społeczną. Stowarzyszenie wypracowało model pomocy osobom zgłaszającym się, który opiera się na czterech typach działań: pomaganiu, które jest bezinteresowne, ale odbywa się pod pewnymi warunkami, na które musi zgodzić się klient organizacji, i do których przestrzegania się zobowiązuje; uczeniu rozumianym jako podnoszenie kwalifikacji zawodowych lub kontynuacja nauki szkolnej; podejmowaniu pracy, także na rzecz stowarzyszenia; samodzielności. By sprostać wyzwaniom modelu podejmowane są różnego typu działania, zapewniające kompleksową pomoc bezrobotnym. Prowadzone są warsztaty zawodowe, zbierane są i dystrybuowane informacje o wolnych miejscach pracy, organizowane są staże, prowadzone jest doradztwo zawodowe. Stowarzyszenie prowadzi nieodpłatne poradnictwo prawne oraz współpracę z instytucjami administracji publicznej, przedsiębiorcami, organizacjami pozarządowymi.<sup>222</sup>

W „Otwartych Drzwiach” zatrudnionych jest około 30 osób na etatach, dodatkowo 30 osób stale współpracuje na podstawie umów – zleceń oraz duża grupa wolontariuszy, która w 2004

---

<sup>220</sup> [www.pk.edu.pl/kariery](http://www.pk.edu.pl/kariery)

<sup>221</sup> [www.otwartedrzwi.pl](http://www.otwartedrzwi.pl)

r. wyniosła 300 osób. Większość z nich stanowią studenci oraz uczniowie szkół średnich. Stowarzyszeniu pomagają także specjaliści, którzy wykonują ekspertyzy, prowadzą zajęcia z młodzieżą, opiekują się osobami niepełnosprawnymi. Działania Stowarzyszenia finansowane są ze środków PFRON, Urzędu Miasta, Urzędu Marszałkowskiego, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, biznesu. Projekty realizowane przez Stowarzyszenie to m.in.: Społeczne Biuro Pośrednictwa Pracy, Warsztaty Aktywizacji Zawodowej „Praca dla absolwenta”, Ośrodek Szkoleniowy, Społeczne Biuro Porad Obywatelskich, Dom Rotacyjny dla osób bezdomnych wychodzących z terapii z uzależnień, Druga Szansa – Polski Program Reintegracji Społecznej, Ośrodek Dziennego Pobytu i Rehabilitacji Społecznej Osób Niepełnosprawnych.<sup>223</sup>

Stowarzyszenie „Otwarte Drzwi” zajmuje się aktywizacją zawodową ludzi młodych poprzez realizację trzech typów działań: pośrednictwo pracy, asystowanie w poszukiwaniu pracy, doradztwo zawodowe oraz szkolenia. Podejście Stowarzyszenia ma zapewnić młodym bezrobotnym kompleksową pomoc w poruszaniu się na rynku pracy, ponieważ uznano iż ograniczenie do jednego z typów działań, nie byłoby wystarczająco skuteczne. Młodzi ludzie nie wynoszą ze szkoły wiedzy na temat rynku pracy, która umożliwiałaby samodzielne, sprawne poruszanie się po nim, z czego wynika konieczność organizowania szkoleń w tym zakresie oraz asystowania w trakcie procesu poszukiwania pracy. Podejmowanie się pośrednictwa pracy wynika z kolei z przekonania, o niewystarczającej ofercie publicznych służb zatrudnienia oraz protekcyjnym sposobie obsługi zniechęcającym do zgłaszania się do urzędów. Pracownicy Stowarzyszenia nie ograniczają się do przekazywania informacji o wolnych miejscach pracy oferowanych przez urzędy pracy, ale także sami szukają ofert, kontaktując się z szefami różnego typu przedsiębiorstw. Wybierają firmę, dzwonią do niej i pytają, czy obecnie poszukiwani są w niej pracownicy. Następnie oferują swoje usługi w pośredniczeniu. W ten sposób Stowarzyszenie dystrybuuje informacje o swojej aktywności, licząc na to, że przedsiębiorca w przyszłości zwróci się o pomoc w obsadzie swojego stanowiska pracy do „Otwartych Drzwi”. Dodatkowo, by zachęcić firmy do zgłaszania zapotrzebowania na pracowników właśnie do Stowarzyszenia, podejmuje się ono wykonania części pracy związanej z rekrutacją na wolne stanowisko. Pracownicy robią wstępną selekcję zgłoszeń bezrobotnych, kontaktują się z zarejestrowanymi osobami, organizują spotkania z przyszłymi pracodawcami. Usługi te świadczą nieodpłatnie, dzięki czemu przedsiębiorca nie musi ponosić kosztów rekrutacji, oferowane miejsca pracy nie pokrywają się z tymi,

---

<sup>222</sup> [www.bezrobocie.org.pl](http://www.bezrobocie.org.pl)

<sup>223</sup> [www.otwartedrzwi.pl](http://www.otwartedrzwi.pl)

ogłoszonymi w gazetach czy internecie, a zatrudnienie zdobywają osoby zarejestrowane w Stowarzyszeniu. Organizacja zdobywa informacje o wolnych miejscach pracy również wymieniając się ogłoszeniami z innymi instytucjami pełniącymi rolę pośrednika: z Powiatowym Urzędem Pracy, Ochotniczymi Hufcami Pracy i Fundacją „Bez Względu na Niepogodę”. Wraz z tymi organizacjami Stowarzyszenie od dwunastu lat organizuje wakacyjną giełdę pracy, dzięki której uczniowie i studenci mogą dowiedzieć się na temat aktualnych prac sezonowych. Stowarzyszenie organizuje także prezentacje firm poszukujących pracowników, w czasie których poznają się przedsiębiorcy, potencjalnie zainteresowani podjęciem pracy, wymieniają swoje oczekiwania, pytania.

W ramach działań pośrednictwa pracy Stowarzyszenie nie tylko kieruje bezrobotnych do innych firm, ale także oferuje odbycie praktyki lub stażu w „Otwartych Drzwiach”, odpowiednio do umiejętności kandydatów. Dzięki temu mają oni możliwość zdobycia umiejętności pracy biurowej i co może ważniejsze, doświadczenia pracy.

Młodzi bezrobotni zachęceni są do korzystania z usług Stowarzyszenia realizowanych w ramach klubu pracy, który jest jednym z dwudziestu takich instytucji w Warszawie. Klub pracy pomyślany jest jako miejsce, do którego każdy poszukujący pracy może przyjść bez zaproszenia, by móc w przyjaznej „klubowej” atmosferze podjąć starania wyjścia z bezrobocia. Osoba odwiedzająca klub może przejrzeć codzienne gazety oraz poszukać ofert pracy w internecie. Klub wyposażony jest w kilka stanowisk komputerowych, co umożliwia przygotowanie aplikacji - napisanie życiorysu, listu motywacyjnego. Następnie gotowa oferta może być wysłana fax-em do pracodawcy. W siedzibie Stowarzyszenia jest zainstalowana linia telefoniczna, z której bezpłatnie mogą korzystać bezrobotni, by zbierać informacje o wolnych miejscach pracy.

Osoby, które mają trudności z samodzielnym poszukiwaniem pracy i odpowiadaniem na ogłoszenia wspierane są przez doradców zawodowych, którzy pomagają w pisaniu listu motywacyjnego oraz przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej, bądź tworzą indywidualne plany działania oraz planują ścieżki kariery młodych bezrobotnych.

Stowarzyszenie dużą wagę przywiązuje do podnoszenia kwalifikacji swoich podopiecznych, stąd stara się organizować różnego rodzaju szkolenia i warsztaty. W ramach warsztatów Aktywnego Poszukiwania Pracy prócz umiejętności poruszania się po rynku pracy, rozwijane są zdolności psychospołeczne, które uznawane są za ważny zasób, umożliwiający utrzymanie pracy, ułożenie relacji z przełożonymi, kolegami. Młodzi bezrobotni mogą także uczestniczyć w kursach obsługi komputera prowadzonych przez wolontariuszy Stowarzyszenia. Dla osób

biorących pod uwagę rozpoczęcie działalności gospodarczej prowadzone są kursy przedsiębiorczości.

Stowarzyszenie wykorzystuje analogiczne metody aktywizacji młodych osób bezrobotnych, do tych stosowanych przez państwowe służby zatrudnienia. Różnica polega jednak na sposobie świadczenia usług. Warsztaty i szkolenia są prowadzone metodami aktywizującymi, podczas gdy w państwowych instytucjach często są ograniczone do pogadanek, wykładów. Asystowanie w poszukiwaniu pracy odbywa się w sposób mniej protekcyjny, masowy, anonimowy. Najważniejszym efektem działalności Stowarzyszenia jest wyjście z pomocą do środowiska, które jej wyraźnie potrzebuje. Stowarzyszenie w porównaniu z państwowymi agencjami zatrudnienia wydaje się być znacznie bliższe i przyjaźniejsze dla młodych bezrobotnych - w efekcie chętniej pozwalają sobie pomóc.

Na terenie Warszawy, Krakowa, Torunia, Olsztyna, Szczecina, Poznania, Zielonej Góry, Rzeszowa, Gdańska oraz Koszalina od dwóch lat działa Stowarzyszenie na rzecz promowania przedsiębiorczych postaw i samodzielności ekonomicznej „SENS”. Swoją działalność skupiło głównie na propagowaniu wśród absolwentów i studentów uczelni wyższych, postaw przedsiębiorczych, „wiedzy z zakresu przedsiębiorczości, samodzielności ekonomicznej, innowacyjności oraz efektywnej komunikacji związanej z działalnością gospodarczą” (Status par.8). W praktyce stowarzyszenie pośredniczy w kontaktach absolwentów wchodzących na rynek pracy z przedsiębiorcami już działającymi, posiadającymi kapitał finansowy, materialny, ale i społeczny w postaci kontaktów biznesowych oraz znajomości prawa.<sup>224</sup>

Głównym celem Stowarzyszenia jest promowanie postaw przedsiębiorczości rozumianej nie koniecznie jako zakładanie własnej działalności gospodarczej, ale przede wszystkim jako rodzaj samodzielności ekonomicznej tj. każdej formy realizowania własnych pomysłów.

Stowarzyszenie „stawia na” absolwentów chętnych do samodzielnej pracy, mających ciekawe pomysły, ale nie posiadających kapitału - kojarzy ich z przedsiębiorcami, którym z kolei brakuje innowacyjności aczkolwiek posiadają kapitał, zaplecze materialne (np. maszyny do produkcji, biura) oraz swoisty kapitał społeczny – kontakty biznesowe. Taka współpraca, odbywająca się na drodze legalnej (umowa o dzieło), jest alternatywą dla wyboru między ryzykownym startem z własną firmą, co często wymaga starań o kredyt, a pracą na etacie w dużej korporacji, co może być nieefektywne i nie przynosić satysfakcji.

---

<sup>224</sup> [www.stowarzyszeniesens.pl](http://www.stowarzyszeniesens.pl)

Ponadto celem Stowarzyszenia jest pokazanie innego sposobu myślenia – działalność gospodarcza jest jedynie formą realizacji jakiegoś celu, a nie celem samym w sobie. Szkolenia prowadzone w ramach Stowarzyszenia oprócz konkretnych celów pomocowych, mają też bardziej ogólne – przemianę sposobu myślenia, postaw, mentalności. Tej zmianie nastawienia podejścia do firmy oraz pokazanie alternatywnych sposobów pracowania ma jeszcze towarzyszyć zaszczepienie w człowieku poczucia odpowiedzialności za siebie i otoczenie.

Stowarzyszenie realizuje swoje cele przede wszystkim poprzez prowadzenie warsztatów, seminariów i szkoleń dotyczących stopnia rozwoju „od pomysłu do produktu”. Obecnie w oparciu o wieloletnie doświadczenie oraz diagnozę potrzeb w sektorze usług pomocy przedsiębiorcom, realizuje program: „Mikroprojekt czyli koło rozwoju przedsiębiorczych talentów”. Stowarzyszenia dostrzega potrzebę wsparcia oraz kształtowania postaw przedsiębiorczości, a zatem i samodzielności ludzi wobec podejmowania decyzji ekonomicznych. Program szkoleń jest dokładnie opracowany, ale każdy z prowadzących ma pewną dowolność wybierania tematów – w zależności od okoliczności, czy potrzeb uczestników. Ważne, żeby sama logika wywodu została zachowana. Cały ciąg wykładów (20-25 godzin) zbudowany jest wokół tzw. „schodów rozwoju”. Po przejściu wszystkich stopni uczestnik otrzymuje certyfikat.<sup>225</sup>

Trudno mówić o skuteczności programu, ponieważ dopiero startuje. Członkowie stowarzyszenia są jednak przekonani, że ich działalność, nawet, jeśli nie zaowocuje imponującą liczbą beneficjentów, ma głęboki sens.

---

<sup>225</sup> *Ibidem.*



## **Część druga: Koncepcja badań**

### ***Rozdział IV***

#### **Metodologia badań własnych**

Przyjęty temat pracy: „Bezrobocie wśród młodzieży jako jedna z głównych kwestii polityki społecznej w Polsce - na przykładzie programu „Start zawodowy” realizowanego na terenie powiatu oświęcimskiego w latach 2004 – 2005” - wynika z osobistych zainteresowań autora, pogłębionych doświadczeniami zdobytymi w trakcie przeprowadzonych badań nad programem „Start zawodowy” – skierowanym do młodych bezrobotnych w ramach 1.2 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich 2004 – 2006.

#### **4.1. Przedmiot i cele pracy**

Przedmiotem pracy jest diagnoza problemu bezrobocia wśród ludzi młodych na terenie powiatu oświęcimskiego oraz opis metod i programów organizowanych w celu wzrostu zatrudnienia w tej grupie tzw. wysokiego ryzyka.

Prezentacja przedmiotu badań wymaga przyjęcia szerszej perspektywy oraz opisu problemu bezrobocia na terenie powiatu oświęcimskiego w odniesieniu do sytuacji młodych na polskim rynku pracy oraz w innych krajach Unii Europejskiej. W procesie badawczym wskazane zostały bariery społeczne i ekonomiczne wpływające na wzrost bezrobocia wśród ludzi młodych na płaszczyźnie regionalnej, krajowej oraz wspólnotowej. Analizowano programy realizowane przez instytucje publiczne jak i organizacje non-profit, które w ramach swoich zadań mają wspierać osoby pozbawione zatrudnienia. Podjęta została próba opisu postaw charakteryzujących młodych bezrobotnych pochodzących z terenu powiatu

oświęcimskiego, opinii na temat polskiego rynku pracy oraz oceny ich zachowań przez pracowników Urzędu Pracy - organizatorów programów promujących szkolenia skierowane do młodych ludzi.

## **4.2. Szczegółowe cele badań**

Wśród podstawowych celów badań społecznych wyróżnia się ich trzy najczęściej stosowane rodzaje - cele: eksploracyjne, opisowe i wyjaśniające. Projektując badania planowano realizację celów szczegółowych, które obejmują:

- analizę statystyczną bezrobocia w powiecie oświęcimskim na tle sytuacji w Polsce w latach 2004 – 2006. Opis wpływu polskiej akcesji w struktury Unii Europejskiej na skalę bezrobocia w kraju;
- ustalenie zakresu, sposobu i formy pomocy udzielanej osobom bezrobotnym przez instytucje publiczne - charakterystyka programów realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu w ramach wsparcia z europejskich funduszy strukturalnych;
- analizę oświęcimskiego rynku pracy w zakresie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, który jest systematyczną obserwacją zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę, podaży zasobów pracy oraz umożliwia formułowanie na tej podstawie ocen i wniosków. Uzyskane wyniki badań pozwalają skonstruować krótkotrwałe prognozy dające szansę na prawidłowe funkcjonowanie systemów szkoleń dla bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego, a także przygotowanie adekwatnych do potrzeb programów profilaktycznych i zaradczych związanych z problematyką bezrobocia;
- prezentację organizacji non-profit z terenu powiatu oświęcimskiego, których jednym z celów działania jest pomoc młodym osobom w znalezieniu zatrudnienia;
- charakterystykę, przebieg realizacji oraz opis osiągniętych celów stawianych przed programem „Start zawodowy” – projektu realizowanym w latach 2004 – 2005 przez

Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu w ramach 1.2 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich 2004 – 2006 – skierowanym do młodych ludzi którzy nie ukończyli 25 roku życia i pozostających bez zatrudnienia. Prezentacja opinii pracowników oświęcimskiego Urzędu, którzy zostali zaangażowani w realizację projektu, na temat działań aktywizujących młodych bezrobotnych – skuteczności i efektywności tychże działań – oraz samych uczestników programu – ich zaangażowania, postaw, aktywności zawodowej;

- prezentację przyjmowanych postaw oraz opinii młodych ludzi biorących udział w projekcie „Start zawodowy” wobec sytuacji braku pracy. Charakterystyka tych postaw zgodnie z założoną definicją pojęć – „walczącego”, aktywnego i biernego bezrobotnego - określenie, którą z postaw najczęściej prezentują młodzi bezrobotni pochodzący z powiatu oświęcimskiego, uczestniczący w programie „Strat zawodowy”.

Realizacja celów badawczych pozwoli na uzupełnienie wiedzy na temat sytuacji młodych ludzi na lokalnym – oświęcimskim - rynku pracy w porównaniu do problemów młodych bezrobotnych w Polsce oraz w innych krajach Unii Europejskiej. Jednocześnie przeprowadzone analizy oraz wnioski z badań mogą posłużyć wskazaniu kierunków zmian, które są konieczne dla wzrostu zatrudnienia wśród ludzi młodych zarejestrowanych przede wszystkim w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu.

### 4.3. Pytania badawcze

Zgodnie z przyjętymi celami badań oraz podnoszoną przez S. Nowaka opinią iż: „problem badawczy to tyle co pewne pytania lub zespół pytań, na które odpowiedzi ma dostarczyć badanie”<sup>1</sup>, sformułowane zostały szczegółowe pytania badawcze, na które próbą odpowiedzi jest przeprowadzony proces badawczy:

1. Jak unijna polityka zatrudnienia wpływa na kierunek podejmowanej polityki krajowej oraz lokalnej - powiatu oświęcimskiego - w ramach walki z bezrobociem wśród ludzi młodych?
2. W jakim zakresie poziom bezrobocia na terenie powiatu oświęcimskiego jest odzwierciedleniem skali oraz struktury bezrobocia w kraju w tzw. grupie ryzyka?
3. W jaki sposób programy realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu w ramach wsparcia z funduszy strukturalnych, wpływają na wzrost zatrudnienia wśród ludzi młodych pochodzących z terenu powiatu?
4. W jaki sposób jest postrzegana i definiowana pomoc młodym bezrobotnym przez przedstawicieli III sektora – organizacje non-profit?
5. Jak uczestnicy programu „Start zawodowy” – realizatorzy oraz młodzi bezrobotni – oceniają jego przygotowanie, przebieg, osiągnięte cele, prognozy na przyszłość?
  - w jakim stopniu osiągnięty został aspekt ekonomiczny - czyli w jakiej mierze nowo nabyte umiejętności pomagają bądź pomogą w przyszłości znaleźć pracę młodym bezrobotnym, a tym samym wpłyną na obniżenie poziomu bezrobocia;
  - czy i w jakim stopniu zrealizowany został aspekt dydaktyczny – czy w planie odbytych szkoleń były zarówno teoretyczne, jak i praktyczne zajęcia obejmujące ważne zagadnienia związane z tematyką kursów; jak osoby biorące udział w szkoleniach same oceniają ich przebieg; czy mają do nich jakieś zastrzeżenia bądź uwagi? Czy szkolenia spełniły zadania, poprzez które najczęściej są teoretycznie definiowane, tj.: przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie, podwyższenie umiejętności zawodowych lub naukę zdolności poszukiwania zatrudnienia, pomoc w zdobywaniu określonych certyfikatów, uprawnień lub tytułów zawodowych, a także kursy ogólne służące nabywaniu umiejętności podstawowych (np. w zakresie języków

---

<sup>1</sup> S. Nowak, Metodologia badań socjologicznych, Warszawa 1979, s. 214.

obcych, technik informacyjnych i komunikacyjnych) oraz kursy specjalistyczne dostosowujące kwalifikacje zawodowe do potrzeb lokalnego rynku pracy;

- czy organizacja szkoleń była zgodna z przyjętymi w programie założeniami? – przede wszystkim sposób, w jaki Powiatowy Urząd Pracy kwalifikował kandydatów do szkoleń oraz sam wybór rodzaju szkoleń, a także placówek odpowiedzialnych za ich przeprowadzenie;

a. sposób, w jaki płeć, wiek oraz poziom wykształcenia młodych bezrobotnych wpływa na chęć przekwalifikowania, zdobycia nowych umiejętności – powody dla których młodzi bezrobotni biorą udział w szkoleniach;

b. ustalenie poziomu zainteresowania programem „Start zawodowy” wśród trzech podmiotów biorących w nim udział: młodych bezrobotnych, pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu, a także potencjalnych pracodawców, którzy zgłosili chęć zatrudnienia młodych bezrobotnych na zasadach stażów oraz prac interwencyjnych;

c. ustalenie oceny realizacji programu przez: uczestników szkoleń, urzędników Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu oraz organ zwierzchniczy jakim jest dla Urzędu - Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

6. Jaki rodzaj postawy wobec problemu bezrobocia przyjmowali młodzi ludzie biorący udział w programie „Start zawodowy”? Czy była to postawa: biernego, aktywnego czy „walczącego” bezrobotnego?

Działania eksploracyjne podjęte przed rozpoczęciem procedury badawczej pozwoliły na zdefiniowanie zawartych w pytaniach badawczych pojęć. Gdzie poszczególne pojęcia na użytek procesu badawczego, zdefiniowano następująco:

- **młodzi bezrobotni** z terenu powiatu oświęcimskiego to osoby, które nie ukończyły 25 roku życia, są zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu, poszukują zatrudnienia i w każdej chwili są zdolne do jego podjęcia;
- **grupa ryzyka** to inaczej bezrobotni pozostający w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do tej grupy na początku 2005 r. zostali zaliczeni młodzi bezrobotni - osoby które nie ukończyły 25 lat, bezrobotni powyżej 50 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne czyli bezrobotni pozostający w rejestrach urzędów pracy przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat;

- **instytucje państwowe** to instytucje związane rynkiem pracy, realizujące zadania określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tzn. publiczne służby zatrudnienia, które tworzone są przez organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy. W ramach powiatów tworzone są Powiatowe Urzędy Pracy, których głównymi zadaniami są m.in.: promocja zatrudnienia oraz aktywizacja lokalnego rynku pracy; pomoc osobom bezrobotnym w znalezieniu zatrudnienia, a pracodawcą w pozyskaniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników; a także inicjowanie, organizowanie oraz finansowanie projektów lokalnych i innych działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych<sup>2</sup>;
- **próby walki** to wszelkie podejmowane działania zmierzające do obniżenia poziomu bezrobocia, a w szczególności koordynowanie działań w zakresie szkolnictwa ustawicznego, doskonalenia umiejętności bezrobotnych oraz diagnozowanie potrzeb rynku pracy w tym zakresie;
- **bariery społeczne** wpływające na wzrost bezrobocia wśród ludzi młodych to niski stopień świadomości społecznej wśród pracodawców dla których młody pracownik jest osobą która nie posiada doświadczenia, a tym samym nie będzie wykonywać prawidłowo zleconych mu prac. Do barier społecznych należy również brak odpowiednio wysokiego poziomu kształcenia praktycznego oraz właściwych kierunków zawodowych w procesie edukacji, zgodnych z aktualnymi potrzebami oświęcimskiego rynku pracy;
- **bariera ekonomiczna** mająca wpływ na bezrobocie wśród ludzi młodych to brak nowych miejsc pracy. Z tym problemem boryka się cały kraj, a powiat oświęcimski szczególnie jest dotknięty tym zjawiskiem. Na terenie powiatu w latach 2004 – 2005 więcej zlikwidowano nowych miejsc pracy niż zostało ich utworzonych. W 2006 r. sytuacja uległa poprawie i zdecydowanie już więcej powstało nowych miejsc pracy;
- **organizacje o charakterze non-pofit** zgodnie z ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie za organizacje pozarządowe uznaje się osoby prawne lub jednostki bez osobowości prawnej, które nie są jednostką sektora finansów publicznych (w rozumieniu przepisów o finansach publicznych) i nie działają w celu osiągnięcia zysku, a zatem są to fundacje i stowarzyszenia, ale również związki zawodowe, organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego<sup>3</sup>;

---

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z dnia 1 maja 2004 r.) Art. 9.1.

<sup>3</sup> *Ibidem*, Art. 2.1. 18.

- **postawa** to zbiór subiektywnych doświadczeń intelektualnych oraz emocjonalnych określających relacje osoby do rzeczywistości. Dla potrzeb badań zdefiniowane zostały określone postawy jakie przyjmują młodzi bezrobotni wobec braku pracy:
  - postawa biernego oczekiwania - bezrobotny nie przejawia własnej inicjatywy, interesują go jedynie pasywne formy wsparcia, a jeśli chodzi o metody poszukiwania pracy to nie przejawia zainteresowania ogłoszeniami potencjalnych pracodawców, sytuację na rynku pracy ocenia jako złą, buntuje się przeciwko zaistniałej sytuacji ale nie podejmuje żadnych kroków by ją zmienić;
  - postawa aktywnego bezrobotnego – bezrobotny zmierza do zmiany swojego statusu społecznego, swoją sytuację traktuje przejściowo, zainteresowany jest zarówno pasywnymi, jak i aktywnymi formami wsparcia, szansę na znalezienie pracy widzi w podniesieniu kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach i kursach umożliwiających zdobycie nowych umiejętności, aktywnie poszukuje zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, chętnie współpracuje z urzędnikami urzędu pracy;
  - postawa „walczącego” bezrobotnego – oprócz cech aktywnego bezrobotnego charakteryzują go działania zmierzające do znalezienia zatrudnienia nie tylko na lokalnym rynku pracy, ale również poza granicami regionu a nawet kraju, zatrudnienie w krajach Unii Europejskiej postrzega jako szansę na lepsze warunki życia i pracy, optymistycznie podchodzi do wejścia Polski w struktury unijne, pozytywnie ocenia unijne programy pomocowe.

#### 4.4. Metody i techniki badawcze zastosowane w pracy

Jednym z najważniejszych warunków prawidłowego rozwiązywania problemów badawczych i powodzenia badań jest prawidłowy dobór metod. Metoda naukowa to najczęściej już zdefiniowany, określony, możliwy do wielokrotnego powtórzenia sposób na rozwiązanie badanego problemu.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibidem*, s. 105.

Mówiąc o badaniach naukowych i metodach, musimy pamiętać, iż jest to złożony ciąg etapów badawczych. Przejawia się w tym, że: „w naukach empirycznych metody badawcze to przede wszystkim typowe i powtarzalne sposoby zbierania, opracowywania, analizy i interpretacji danych empirycznych, służące do uzyskiwania maksymalnie (lub optymalnie) uzasadnionych odpowiedzi na stawiane w nich pytanie”.<sup>5</sup>

Odwołując się do złożoności zjawisk społecznych i trudności w ich analizowaniu Sułek A. zaleca prowadzenie badań socjologicznych w oparciu o pluralizm metod badawczych, co jego zdaniem jest bardziej uzasadnione i skuteczniejsze, niż opieranie się na jednej procedurze zbierania i analizy danych. Pojedyncze procedury badawcze, jak twierdzi, są w stanie uchwycić tylko wybrane aspekty złożonych zjawisk. Jednocześnie zaś każda procedura chwyta nie tylko zjawiska, które miała zmierzyć, w związku z czym rzetelność poznania naukowego wskazuje potrzebę łączenia różnych procedur i badanie zjawisk za pomocą różnych metod, z których każda umożliwia przyjęcie innego punktu wyjścia do analizy zjawisk społecznych, ale każda jest też obciążona różnego rodzaju błędami.<sup>6</sup> Przyjęcie tej strategii działania w projektowaniu badań umożliwia wieloaspektowe zbadanie interesującego nas problemu. I właśnie takie podejście leżało u podstaw projektowania prowadzonych w tej pracy badań.

Przeprowadzone przeze mnie badania miały charakter diagnostyczny. Ich celem było poznanie oraz zdefiniowanie cech i zasad funkcjonowania pewnego zjawiska – zjawiska bezrobocia wśród ludzi młodych na terenie powiatu oświęcimskiego. W pracy zastosowano techniki badawcze charakterystyczne zarówno dla metody jakościowej jak i ilościowej – złożoność problemu, wieloaspektowość zjawiska zdecydowało o eklektycznym podejściu badacza i wykorzystaniu w pracy obu metod badawczych. Dzięki temu możliwa stała się analiza programów pomocowych, poznanie opinii młodych bezrobotnych na temat własnej sytuacji, proponowanej im pomocy, planów na przyszłość, a także opinii innych osób zaangażowanych w realizację polityki zatrudnienia.

We wszystkich typach badań jakościowych podzielane jest przekonanie, iż świat społeczny to struktura, której podstawową właściwością są sensory i znaczenia tworzone przez ludzi w trakcie ich codziennej aktywności.<sup>7</sup> Badacz dokonuje społecznej rekonstrukcji

---

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 22.

<sup>6</sup> A. Sułek, *Metody analizy socjologicznej*, Warszawa 1986, s. 8.

<sup>7</sup> A. Nowak, *Bezrobocie wśród niepełnosprawnych*. Katowice 2001, s. 97



rzeczywistości, po to by zrozumieć dany problem, przeprowadzić badania, wyciągnąć właściwe wnioski oraz określić program naprawczy. Według N.K. Denzina oraz Y.S. Lincolna (1997) „badanie jakościowe to podejście, które cechuje wielość wykorzystywanych metod oraz zaangażowanie interpretacyjne, naturalistyczne traktowanie przedmiotu (podmiotu) ... Oznacza to, że badacze studiują rzeczy w ich naturalnym otoczeniu, starając się nadać sens lub zinterpretować zjawisko w kategoriach znaczeń, jakie nadają mu ludzie. Badanie jakościowe opiera się na przemyślanym wykorzystaniu i zebraniu różnorodnych materiałów empirycznych (studium przypadku, doświadczenia osobiste, samoobserwacja, materiały interakcyjne i wizualne), które przedstawią życie jednostek, trudne momenty i znaczenie pojawiające się w jego toku.”<sup>8</sup> Badania jakościowe trudno definiować za pomocą takich kategorii jak: ilość, wielkość, gęstość oraz częstotliwość - są to cechy charakterystyczne dla badań ilościowych. Natomiast badania jakościowe odnoszą się do danej sytuacji osoby badanej, jej wyborów, zachowań i doświadczeń, które mają wpływ na jakość życia jednostki w społeczeństwie. „Te badania wykraczają poza wartość schematu w badaniach ilościowych. Ich wartość polega na uchwyceniu punktu widzenia jednostki, badaniu przymusu życia codziennego; odzwierciedlają przywiązanie różnych stylów badawczych, różnych epistemologii i form reprezentacji.”<sup>9</sup>

W procesie badawczym wykorzystane zostały następujące techniki metody jakościowej:

- **wywiad pogłębiony**

Wśród metod badawczych pozwalających na uzyskanie danych do analizy jakościowej E. Babbie wymienia wywiad jakościowy, który jego zdaniem jest interakcją między badaczem/prowadzącym wywiad a respondentem. Prowadzący dysponuje jedynie ogólnym planem badania, a nie konkretnym zestawem pytań, które należałoby zadać przy zastosowaniu odpowiednich słów i ustalonej kolejności. Jest jednak bardzo ważne, aby prowadzący wywiad był doskonale obeznany z tematem badań, jak również, aby był obeznany z pytaniami, które ma zadać.<sup>10</sup>

Jak wskazują Ch. Frankfort-Nachmias i D. Nachmias najbardziej swobodną formą wywiadu osobistego jest wywiad niestrukturowany zwany swobodnym, bądź nieukierunkowanym. Pozwala on na dużą niezależność badacza w kwestii zadawanych pytań

---

<sup>8</sup> N.K. Denzin, Y.S. Lincoln, Wkraczanie na pole badań jakościowych. Wprowadzenie do podręcznika. „Socjologia wychowania” 1997, T. 13, s. 6.

<sup>9</sup> S. Nowak (za A. Wyk), op. cit., Warszawa 1979, s. 99.

<sup>10</sup> E. Babbie, op. cit., Warszawa 2005, s. 327.

i sposobu ich formułowania.<sup>11</sup> Zwraca się uwagę na sposób, w jaki badacz prowadząc wywiad, uzyskuje informacje na interesujący go temat, a nie w jaki sposób formułuje pytania.

Próbując dokonać charakterystyki wywiadu swobodnego można odnieść się do typologii wywiadów według stopnia ich standaryzacji, zaprezentowanej przez J. Lutyńskiego. Wymienia on trzy rodzaje wywiadu swobodnego, do których zalicza<sup>12</sup>:

1. wywiad swobodny mało ukierunkowany, który prowadzony jest przez badacza w formie rozmowy na podstawie „ogólnego planu zagadnień”. Zakłada on duży stopień elastyczności badacza, który stara się dostosować do respondenta, aby uzyskać od niego informacje w odniesieniu do tematu, o których badany najwięcej wie i który należy do obszaru jego wiedzy eksperckiej;
2. wywiad swobodny ukierunkowany, umożliwia badaczowi korzystanie z tzw. dyspozycji do wywiadu, które są określoną ogólnie listą jego potrzeb informacyjnych. Prowadzący wywiad ma dużą swobodę w formułowaniu pytań, które odnoszą się najczęściej do zagadnień szczegółowych, które poprzez swój otwarty charakter, umożliwiają respondentom przedstawienie w pełni swych opinii na dany temat;
3. wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji prowadzony jest zwykle na podstawie kwestionariusza badań zawierającego listę najczęściej zamkniętych pytań, które stawia sobie badacz. Pytania zadawane bezpośrednio respondentowi mają formę otwartą bądź zamkniętą, wynikają one jednak z indywidualnego postrzegania każdego respondenta, jego wiedzy, doświadczeń i posiadanych informacji.

Opisując podstawowe założenia wywiadu swobodnego, jak i rolę jaką w tej metodzie przypisana jest badaczowi, S. Nowak stwierdza, że badacz określa raczej kierunek i temat rozmowy, niż miałby przygotować treść konkretnych pytań. Swoboda zadawania pytań i podążania za treścią odpowiedzi respondenta pozwala zwrócić uwagę na zagadnienia, których badacz mógłby nie założyć przy tworzeniu kwestionariuszu wywiadu. Wymaga to jednak od prowadzącego wywiad dużej spostrzegawczości i intuicji badawczej, co umożliwi mu dotarcie do informacji ważnych dla badacza, ale również dla badanego środowiska.<sup>13</sup>

W procesie badawczym przeprowadzonym na użytek pracy zastosowano wywiad pogłębiony, który zbliżony jest do wywiadu swobodnego, z uwagi na brak sztywnego

---

<sup>11</sup> Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Poznań 2001, s. 251-252.

<sup>12</sup> K. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Warszawa 2000, s. 169-170.

<sup>13</sup> S. Nowak, op. cit., Warszawa 1979, s. 66-67.

kwestionariusza wywiadu. Pozwala on zarówno prowadzącemu wywiad na dużą samodzielność, jak i respondentowi na dużą swobodę w sposobie udzielania odpowiedzi. Zakłada jednocześnie, że respondent w swej wypowiedzi prowadzony jest przez badacza, który wytycza tematyczne „tory”, czy też kierunek rozmowy wynikający z pożądanых, poszukiwanych informacji - takie zachowanie badacza wynika z chęci wniknięcia do głębszych warstw wypowiedzi respondenta. Prowadzący wywiad musi dostosowywać treść oraz język poszczególnych pytań do możliwości respondenta.

Dla przeprowadzonych wywiadów przygotowane zostały tzw. dyspozycje, które są listą tematów oraz informacji jakie ma uzyskać badacz podczas przeprowadzonego wywiadu. Lista tych tematów jest określona ogólnie. Prowadzący wywiad ma dużą swobodę w formułowaniu pytań, które odnoszą się najczęściej do zagadnień szczegółowych, ale mają charakter pytań otwartych. Czasami przygotowuje się wzory pytań, z których prowadzący wywiad może skorzystać lub nie, jeśli np. uzna, iż nie dają one spodziewanych rezultatów. Dyspozycje – wykaz potrzeb informacyjnych - do wywiadów przeprowadzonych w trakcie przeprowadzonego procesu badawczego znajdują się w załączniku numer 1.

W celu określenia sytuacji młodych bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu, ich aktywności zawodowej, zdolności zatrudnienia wyrażonej posiadanymi umiejętnościami wymaganymi przez rynek pracy, przeprowadzone zostały, jako uzupełnienie do wcześniej zebranego materiału, wywiady pogłębione z: osobami zaangażowanymi w pracę na rzecz obniżenia poziomu bezrobocia na terenie powiatu oświęcimskiego, pracodawcami oraz młodymi bezrobotnymi.

W celu zdefiniowania efektywności realizowanych programów oraz projektów szkoleniowych, które zostały przeprowadzone dzięki unijnemu wsparciu finansowemu, przeprowadzono wywiady pogłębione z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu, urzędnikami Urzędu Miasta Oświęcim, Urzędu Powiatowego Oświęcim oraz pracownikami Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Oświęcimiu. Tematy poruszane w wywiadach to między innymi: efekty pośrednictwa pracy; oferty pracy; poradnictwo zawodowe indywidualne oraz grupowe prowadzone przez doradców zawodowych; rodzaje szkoleń, warsztatów jakie proponuje Powiatowy Urząd Pracy bezrobotnej młodzieży; pasywne oraz aktywne formy wsparcia młodych ludzi.

Pytania dotyczyły również inicjowania i wspierania działalności klubów pracy, a także współpracy z innymi podmiotami – firmami, prowadzącymi działalność gospodarczą na terenie powiatu oświęcimskiego, które korzystają z możliwości zatrudnienia subsydiowanego

młodych bezrobotnych - w zakresie działań zmierzających do ograniczania bezrobocia oraz jego negatywnych skutków.

Tematem poruszonym w wywiadach z przedstawicielami urzędów oraz instytucji publicznych była także ich wzajemna współpraca w zakresie wzrostu zatrudnienia na terenie powiatu oświęcimskiego poprzez organizowanie projektów pomocowych oraz programów ożywienia gospodarczego w których udział bierze przede wszystkim bezrobotna młodzież – cele tych programów, założenia, realizacja, sposób finansowania, beneficjenci, partnerzy, osiągnięte rezultaty a także ich całościowa ocena.

Wywiady pogłębione swobodne przeprowadzone zostały również z wolontariuszami pracującymi w Oświęcimskim Chrześcijańskim Klubie Pracy „Promyk” – organizacji non-profit działającej przy kościele katolickim na terenie powiatu oświęcimskiego, której głównym celem jest wspieranie osób pozbawionych zatrudnienia. Dyspozycje pytań dotyczyły: zasad organizacji pracy Klubu, planowanych a osiągniętych celów, działalności pomocowej, form oraz rodzajów udzielanego wsparcia a przede wszystkim obecności młodych ludzi na zajęciach organizowanych przez Klub.

Dzięki przeprowadzonemu wywiadowi z pracodawcą biorącym udział w programie „Start zawodowy” określona została celowość organizowania zatrudnienia subsydiowanego, stażów oraz szkoleń, które mają za zadanie praktyczne przygotowanie bezrobotnego do zawodu. Pracodawca odpowiadał również na pytania dotyczące przebiegu realizacji programu „Start zawodowy”, oceny organizacji projektu, aktywności młodych bezrobotnych oraz potrzeby prowadzenia tego typu programów pomocowych.

Wśród osób z którymi zostały przeprowadzone wywiady byli także młodzi bezrobotni biorący udział w programie „Start zawodowy”. Dwunastu młodych ludzi odpowiadało na pytania związane z powodami wzięcia udziału w programie, oceną organizacji szkoleń oraz samego programu od strony promocji, organizacji i zaangażowania pracowników. Oceniali sytuację na lokalnym, krajowym oraz unijnym rynku pracy, wypowiadali się na temat proponowanych im przez Urząd Pracy form wsparcia oraz najczęściej wybieranych przez nich metod poszukiwania zatrudnienia. Oceniali celowość organizowania szkoleń mających pomóc im w znalezieniu zatrudnienia oraz wypowiadali się na temat swoich planów na przyszłość.

- **analiza treści**

Badacze prowadzący badania w naukach społecznych mają do dyspozycji ogromną liczbę gotowych do wykorzystania dokumentów archiwalnych, z których niektóre zostały opracowane w celu ich szerokiego wykorzystania, inne przygotowano jedynie z myślą o badaniach naukowych.<sup>14</sup> Jedną, z zastosowanych technik w procesie badawczym, była analiza treści różnego typu dokumentów - analiza treści definiowana jako technika badawcza, która w zobjektywizowany i systematyczny sposób ustala i opisuje cechy językowe jakiegoś tekstu, aby na tej podstawie wnioskować o nie językowych właściwościach ludzi i agregatów społecznych. W literaturze naukowej podkreślany jest fakt, że choć analiza ta przyjmuje bardzo często charakter ilościowy, to ma także znamiona jakościowej analizy treści.<sup>15</sup> Analiza jest swoistym „rozkładaniem przekazu na elementy prostsze lub wyodrębnieniem jego cech, właściwości i elementów oraz następnie klasyfikowanie ich zgodnie z przyjętym systemem wartości”.<sup>16</sup> Przy czym przekaz dla potrzeb badań rozumiany jest zarówno jako wyrażenie językowe pisane jak i mówione.

Technika analizy treści wykorzystana w badaniach zakładała poszukiwanie i analizę treści odnoszących się do sposobu definiowania problemu bezrobocia oraz zawartych przesłanek w programach pomocowych finansowanych z funduszy strukturalnych. W badaniach posłużono się samodzielnie skonstruowanym kluczem kategoryzacyjnym, którego kategorie zgodnie z przesłankami teoretyków zostały podporządkowane celowi badań oraz istocie problemu badawczego. W celu wyczerpującej analizy treści programów pomocowych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu, każdy z nich został szczegółowo opisany za pomocą cech uwzględnionych w kluczu kategoryzacyjnym. Wybrane programy do badań:

- „Sam kształtuje obraz kariery – SKOK”;
- „Szansa na zatrudnienie”;
- „Kariera zawodowa - nowy rozdział”;
- „Pierwszy krok”;
- „Nowy rozdział”;
- „Pierwszy biznes”;
- Program Lokalne Ożywienie Gospodarcze.

---

<sup>14</sup> Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, op. cit., Poznań 2001, s. 335.

<sup>15</sup> R. Maytz., K. Holm, P. Hubner, Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej, Warszawa 1985, s. 192-193.

<sup>16</sup> W. Pisarek, Analiza zawartości prasy, Ośrodek Badań Prasoznawczych. Kraków 1983, s. 29.

Zastosowany w analizie programów pomocowych klucz obejmował następujące kategorie:

- klasyfikacja programów pomocowych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu pod względem organizatorów, partnerów oraz beneficjentów ostatecznych;
- sposób finansowania, planowany i zrealizowany budżet programów;
- założone oraz osiągnięte cele programów – rezultaty „miękkie” oraz „twarde”;
- opis realizacji programów, wykorzystane formy wsparcia;
- całościowa ocena programów przez ich organizatorów oraz uczestników.

Wybrane programy oraz projekty poddane zostały analizie, której podstawowym założeniem było określenie w jakim stopniu są one pomocne w walce z bezrobociem wśród ludzi młodych, jakie przynoszą wymierne efekty oraz w jaki sposób realizują unijną politykę zatrudnienia. Analizowano proces ich realizacji w odniesieniu do założonych celów, osiągniętych rezultatów oraz całościowej oceny.

Podobny klucz kategoryzacyjny przy przeprowadzonej analizie treści został zastosowany przy analizie działalności organizacji non-profit na terenie powiatu oświęcimskiego - zarówno działań programowych, sposobów organizacji, jak i scharakteryzowania odbiorców tychże działań. Jedną z badanych kategorii było również - budowanie partnerstwa mającego na celu angażowanie przedstawicieli sektora publicznego, prywatnego i pozarządowego w działania wspólne na rzecz wzrostu zatrudnienia szczególnie w grupie tzw. wysokiego ryzyka – w grupie ludzi młodych którzy nie ukończyli 25 roku życia.

W trakcie procesu badawczego, analizie treści poddane zostały celowo wybrane dokumenty - ich analiza odbyła się zgodnie z kluczem kategoryzacyjnym obejmującym między innymi:

- klasyfikację programów poświęconych zagadnieniom polityki zatrudnienia, problemom bezrobocia szczególnie wśród ludzi młodych;
- metod rozwiązywania problemów – proponowanych aktywnych oraz pasywnych form wsparcia;
- prowadzonych działań mających na celu wzrost zatrudnienia;
- dokumentów zawierających dane osobowe uczestników programów organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu.

Analizowane dokumenty podczas procesu badawczego to między innymi:

- dokumenty władz polskich zarówno szczebla centralnego, jak i regionalnego oraz dokumenty opracowane na poziomie Unii Europejskiej, a odnoszące się do prowadzonej

polityki zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem problemu bezrobocia wśród ludzi młodych;

- analiza dokumentów - teczek osobowych - młodych bezrobotnych biorących udział w programie „Start zawodowy”, zawierających informacje na temat uczestników programu: wiek, płeć, poziom wykształcenie, okres pozostawania bez pracy od momentu rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy, informacje dotyczące charakteru – prywatne czy państwowe – placówek i przedsiębiorstw, korzystających z możliwości subsydiowanego zatrudnienia młodych bezrobotnych, rodzaje stanowisk, jakie zostały zaproponowane młodemu bezrobotnemu w trakcie odbytych stażów oraz prac interwencyjnych – stanowiska tzw. „umysłowe” oraz „fizyczne”, rodzaje szkoleń, jakie odbyli młodzi bezrobotni w ramach programu „Start zawodowy”.

- **analiza dokumentacji statystycznej (wtórna)**

Dzięki wtórnej analizie istniejących danych statystycznych możliwe jest uogólnienie wyników przeprowadzonych przez badacza badań – odniesienie, porównanie ich do wyników procesu badawczego w którym wzięła udział znacznie większa grupa badanych. Wykorzystanie tabel statystycznych obejmujących analizę interesującego badacza zjawiska ale na kilkakrotnie większą skalę umożliwia między innymi uwiarygodnienie wyników badań o zawężonym charakterze jeśli chodzi np. o zakres terenu badań oraz potwierdzenie tez w odniesieniu do ogólniejszych danych statystycznych. W procesie badawczym wykorzystana została:

- analiza istniejących danych statystycznych związanych z poziomem bezrobocia wśród ludzi młodych w powiecie oświęcimskim – teren badań – na tle sytuacji w Polsce oraz w innych krajach Unii Europejskiej. Na podstawie danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego zobrażona została skala zjawiska w latach 2004 – 2006, a także przedstawione możliwości dla młodych bezrobotnych jakie pojawiły się wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Analiza istniejących danych statystycznych pozwoliła również na ocenę stopnia wpływu tej akcesji na skalę krajowego bezrobocia;
- analiza danych na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych na terenie powiatu oświęcimskiego - celem jest systematyczna obserwacja zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę, podaży zasobów pracy oraz formułowanie na tej podstawie ocen i wniosków. Klucz kategoryzacyjny przeprowadzonej analizy obejmował: bezrobocia na terenie powiatu wg zawodów osób

zarejestrowanych, oferty pracy zgłaszane do Urzędu Pracy wg zawodów, zawody deficytowe oraz nadwyżkowe na terenie powiatu, wyniki przeprowadzonego monitoringu w zakładach pracy na terenie powiatu pod względem likwidacji oraz tworzenia nowych miejsc pracy, kształcenie w szkołach gimnazjalnych na terenie powiatu w zawodach deficytowych i nadwyżkowych.

- **studium przypadku**

Studium przypadku to schemat badania jakościowego, które zmierza do stworzenia jednostkowej teorii zjawiska ogólnego. Badacze społeczni określają studium przypadku jako badanie, które skupia się na jednym bądź kilku przykładach pewnego zjawiska społecznego. Jego głównym celem jest opis, zrozumienie badanego zjawiska lub wykreowanie podstawy do budowanie ogólniejszych teorii nomotetycznych.<sup>17</sup> Celem studium przypadku jest pokazanie koncepcji wartych skopiowania, jak i potencjalnych błędów, których należy unikać.

W celu zebrania potrzebnych danych do badań posłużono się studium przypadku – opisując założenia, przebieg oraz osiągnięte cele zrealizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu, skierowanego do młodych bezrobotnych programu „Start zawodowy”. Przy sporządzaniu studium przypadku dla potrzeb procesu badawczego zwrócono uwagę na:

- praktyczny charakter działań, przyczyniających się do poprawy sytuacji osób młodych pozbawionych zatrudnienia, a tym samym przynoszących wymierne korzyści dla społeczności lokalnej na terenie powiatu oświęcimskiego;
- opis sposobu zaangażowania organizatorów programu, podmiotów uczestniczących oraz beneficjentów ostatecznych;
- planowanie i realizację projektu od strony organizacyjnej oraz merytorycznej;
- opis źródła finansowania - procentowy udział wsparcia finansowego ze środków strukturalnych, władz lokalnych oraz firm biorących udział w programie – ocena przez uczestników wysokości finansowania w porównaniu do potrzeb programowych;
- charakterystykę beneficjentów programu: płeć, wiek, poziom wykształcenia, okres pozostawania bez zatrudnienia;
- zdobycie praktycznych umiejętności przez uczestników szkoleń organizowanych w ramach programu, które pomogą im w podjęciu zatrudnienia – rodzaje szkoleń oraz

---

<sup>17</sup> E. Babbie, op. cit., Warszawa 2005, s. 320.



zorganizowanych staży zawodowych – ocena przydatności tych umiejętności w stosunku do zapotrzebowania zawodowego na oświęcimskim rynku pracy;

- ocena przebiegu szkoleń organizowanych w ramach programu przez uczestników tych szkoleń oraz osoby odpowiedzialne za prawidłowy przebieg programu od strony przygotowania merytorycznego oraz zajęć praktycznych;
- przedstawienie rezultatów „miękkich” oraz „twardych” osiągniętych podczas trwania programu przez jego organizatorów oraz beneficjentów;
- potrzeba kontynuacji działań dzięki realizacji kolejnych programów.

Metody jakościowe dobrze odpowiadają na pytania „jak?”, „w jaki sposób?”, „dlaczego?” (stąd nazwa: badania jakościowe), natomiast nie dają informacji odpowiadających na pytania „ile?”. O dokładnych miarach określonych parametrów informują metody ilościowe, które również zostały wykorzystane w pracy badawczej, dzięki czemu nastąpiła depersonalizacja procesu badawczego.<sup>18</sup> Metoda ilościowa to sondaże kwestionariuszowe przeprowadzane na stosunkowo dużych próbach respondentów, najczęściej reprezentatywnych dla populacji celowej, z wykorzystaniem metod statystyczno-matematycznych przy doborze próby i obliczeniach wyników. Polegają na gromadzeniu danych, zbieranych od respondentów za pomocą formularzy - kwestionariuszy ankiet i wywiadów. Określona liczba respondentów, dobrana według reguł statystyki, odpowiada na zawarte w kwestionariuszach pytania, co umożliwia między innymi ustalenie, jak często rozmaite opinie i fakty występują w danej zbiorowości. Badania ilościowe stosuje się w sytuacji gdy na podstawie wyników uzyskanych na danej próbie chcemy wnioskować o pewnej populacji, większej niż badana próba.<sup>19</sup>

Wykorzystana w procesie badawczym metoda ilościowa to:

- **badanie sondażowe**

Badania sondażowe są jedną z najpopularniejszych metod badawczych w naukach społecznych. Jedną z głównych technik tego typu badań jest ankiet - standaryzowany kwestionariusz, który gwarantuje, że w stosunku do każdego respondenta zostanie zastosowana taka sama technika badawcza. W opinii E. Babbie badania sondażowe są doskonałym narzędziem pomiaru postaw i poglądów w wybranej grupie badawczej. Dla

---

<sup>18</sup> S. Ossowski, O Osobliwościach nauk społecznych. Warszawa 1962, s. 230.

<sup>19</sup> [www.pentor.pl](http://www.pentor.pl)

prawidłowo przeprowadzonych badań wymagane są: poprawnie skonstruowany kwestionariusz ankiety oraz respondenci którzy są chętni do jego wypełnienia. Poprawnie skonstruowany kwestionariusz powinien zawierać jasne, pozbawione dwuznaczności pytania, o charakterze otwartym – pozwalającym respondentowi sformułować samodzielną odpowiedź, bądź zamkniętym – z wyczerpującą propozycją kategorii odpowiedzi, które posiadają cechy rozłączności.<sup>20</sup>

W przeprowadzonym procesie badawczym posłużono się kwestionariuszem ankiety zawierającym 19 pytań, na które odpowiadali młodzi bezrobotni z terenu powiatu oświęcimskiego biorący udział w szkoleniach prowadzonych w ramach programu „Start zawodowy”. (Kwestionariusz ankiety znajduje się w załączniku numer 2.) Ankieta zawierała pięć bloków tematycznych, które umożliwiły poznanie odpowiedzi bezrobotnych na pytania związane z: motywami jakie kierowały nimi w podejmowaniu decyzji o uczestnictwie, całościową oceną przebiegu programu, opiniami na temat sytuacji na lokalnym oraz uniijnym rynku pracy. Dzięki odpowiedziom ankietowanych bezrobotnych na pytania związane z sytuacją na rynku pracy w powiecie oświęcimskim po akcesji Polski w struktury unijne, poznano ich opinie na temat postrzegania swojej sytuacji, a także możliwości na znalezienie pracy w kraju i poza jego granicami. Natomiast odpowiedzi na pytania związane ze metodami poszukiwania pracy, a także dane na temat korzystania z aktywnych oraz pasywnych form wsparcia proponowanych przez Powiatowy Urząd Pracy, wykorzystane zostały do określenia rodzaju postaw, jakie przyjmują młodzi ludzie wobec bezrobocia.

Uzupełnienie badań jakościowych ilościowymi, pozwala na diagnozę sytuacji młodych ludzi na oświęcimskim rynku pracy oraz zaprezentowanie programów, projektów działań, propozycji zmian mających niwelować problem bezrobocia w środowisku społecznym. Uzupełnienie procesu badawczego o informacje uzyskane z tych dwóch rodzajów badań, umożliwia wskazanie propozycji kierunków zmian oraz metod rozwiązania problemu, opracowanie swoistego rodzaju przepisów, a także modyfikacji metod walki z tym zjawiskiem w danej społeczności. W wyniku procesu badawczego dokonano czynnikowej systematyzacji problemów i zależności składających się na zjawisko bezrobocia wśród ludzi którzy nie ukończyli 25 roku życia i są zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu.

---

<sup>20</sup> *Ibidem*, s. 19.

## 4.5. Zasady doboru grupy badanej

W sytuacji, w której badaniu poddawane są np. postawy, opinie czy odczucia respondentów, przedstawicieli instytucji, wskazanym jest zadawanie im pytań bądź ich obserwacja. Często jest to jednak niemożliwe z uwagi na wysokie koszty takiego badania, dostępność oraz liczbę potencjalnych respondentów. W takiej sytuacji należy wskazać odpowiednią próbę badawczą, czyli wybrać przy zachowaniu określonych zasad, ograniczoną liczbę jednostek danej zbiorowości, która pozwoli uzyskać informacje o całej zbiorowości.<sup>21</sup>

Dobór próby badawczej do wywiadów pogłębionych, zakładał dobór celowy określony również doborem próby arbitralnej<sup>22</sup>, czy próby eksperckiej<sup>23</sup> i wynikający z subiektywnie określanych potrzeb konkretnego badania, jak i kwalifikacji respondentów wynikających z ich wiedzy i doświadczeń. Podstawowym kryterium kwalifikacji poszczególnych respondentów do badań była ich przynależność do konkretnych instytucji i organizacji działających w sferze polityki zatrudnienia oraz posiadanie przez nich specyficznej wiedzy wynikającej z ich praktycznego doświadczenia. 22 wywiady pogłębione przeprowadzone zostały z osobami zaangażowanymi w rozwiązywanie problemu bezrobocia wśród ludzi młodych, przedstawicielami instytucji oraz organizacji zaangażowanych w politykę zatrudnienia na terenie powiatu oświęcimskiego oraz z młodymi bezrobotnymi:

- ekspert ds. polityki zatrudnienia Urzędu Miasta Oświęcim;
- ekspert ds. polityki zatrudnienia Urzędu Powiatowego Oświęcim;
- pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu – specjaliści ds. pośrednictwa pracy oraz koordynatorzy unijnych programów pomocowych;
- pracownik socjalny Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Oświęcimiu;
- dwóch wolontariuszy pracujących w Oświęcimskim Chrześcijańskim Klubie Pracy „Promyk”;
- pracodawca z terenu powiatu oświęcimskiego biorący udział w programie „Start zawodowy”;

---

<sup>21</sup> R. Maytz, K. Holm, P. Hubner, op. cit., Warszawa 1985, s. 198.

<sup>22</sup> E. Babbie, op. cit., Warszawa 2005, s. 205.

<sup>23</sup> Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, op. cit., Poznań 2001, s. 335.

- 12 młodych bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu biorących udział w szkoleniach zorganizowanych w ramach programu „Start zawodowy”.

Dyspozycje do wywiadów znajdują się w załączniku numer 1.

Dla przeprowadzenia badań – analizy treści dokumentów młodych bezrobotnych (teczek osobowych), celowo wskazani zostali bezrobotni, którzy nie ukończyli 25 roku życia, nie posiadali zatrudnienia, byli zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu oraz poszukiwali pracy i w każdej chwili mogli ją podjąć. Próba badawcza wyniosła 665 osób – uczestnicy programu „Start zawodowy” – według danych z czerwca 2004 r. (data rozpoczęcia programu) liczba ta stanowiła 19,3% ogółu młodych bezrobotnych zarejestrowanych wówczas w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu. Dzięki analizie danych statystycznych dotyczących grupy młodych bezrobotnych biorących udział w programie, zebrane zostały informacje na temat:

- płci, wieku oraz okresu czasu pozostawania bez zatrudnienia dla 665 osób - 100% próby badawczej;
- poziomu wykształcenia, rodzaju podjętego szkolenia, charakteru placówek bądź przedsiębiorstw w których realizowane były staże – prywatne czy państwowe – dla 522 osób - co stanowi 78,5% próby badawczej.

Materiały, dokumenty, dane statystyczne, które podczas procesu badawczego były poddane analizie treści wskazane zostały do badań poprzez ich celowość poruszanego problemu czyli problemu bezrobocia wśród ludzi młodych - ze szczególnym uwzględnieniem terenu badań – powiatu oświęcimskiego – w odniesieniu do sytuacji na krajowym oraz unijnym rynku pracy. Ich treść analizowana była pod kątem proponowanych reform oraz rozwiązań mających wpływ na obniżenie poziomu bezrobocia wśród ludzi młodych oraz wzrostu zatrudnienia w tej grupie wiekowej.

Z grupy 665 osób biorących udział w programie „Start zawodowy” celowo została wybrana grupa 134 młodych bezrobotnych - czyli 20,1% ogółu – do uczestnictwa w badaniach sondażowych. Osoby te brały udział w szkoleniach organizowanych w ramach programu. Wybranim narzędziem badań sondażowych była ankieta, która została przeprowadzona w trakcie trwania kursów. Kwestionariusze ankiet zostały rozdane i dobrowolnie wypełnione przez uczestników szkoleń w trakcie trwania zajęć. Zwrot

kwestionariuszy wyniósł 85,8% z planowanej liczby 134 ankiet. W badaniach sondażowych wzięło udział 115 osób – pozostałych 19 było nieobecnych podczas szkoleń, w trakcie których przeprowadzone były badania. Wszyscy obecnie podczas badań sondażowych wzięli w nich udział.

Badania sondażowe umożliwiły zebranie opinii młodych bezrobotnych na temat przeprowadzonego projektu, ich oceny własnej sytuacji na rynku pracy, postaw jakie przyjmują w trakcie poszukiwania zatrudnienia oraz zdolności emigracyjnych do krajów wchodzących w skład Unii. Kwestionariusz przeprowadzonej ankiety znajduje się w załączniku numer 2.

## **4.6. Organizacja i przebieg badań**

Prezentowane badania przeprowadzone zostały w trzech etapach:

1. W pierwszym etapie przeprowadzono działania eksploracyjne pozwalające na zdefiniowanie podstawowych pojęć niezbędnych do realizacji badań i umożliwiających badaczowi poznanie wszystkich uwarunkowań związanych z ich przedmiotem. Poniżej wymienione są niektóre zabiegi podjęte dla realizacji tego zadania.

- Aby zdefiniować podstawowe pojęcia - bezrobocie, jego przyczyny oraz skutki, metody walki z bezrobociem, polityka zatrudnienia Polski oraz Unii Europejskiej - niezbędne dla przeprowadzenia zakładanej analizy, zebrano i dokonano przeglądu literatury naukowej dotyczącej tych tematów.
- Aby określić wpływ integracji europejskiej na wzrost zatrudnienia, prowadzonej przez Wspólnotę polityki zatrudnienia, dokonano skompletowania i przeglądu dokumentów obowiązujących w Unii Europejskiej i dotyczących modelu walki z bezrobociem.
- Dla określenia sposobu projektowania, koordynowania i wdrażania polityki zatrudnienia przeanalizowano akty prawne i opublikowane dokumenty określające kierunki polityki zatrudnienia w Polsce, sposoby wykorzystania środków pomocowych Unii Europejskiej.

- W celu zdefiniowania niezbędnych zasobów, podejmowanych strategii działania, zaangażowania w określone relacje partnerskie między władzą publiczną, organizacjami non-profit a beneficjentami pomocy, dokonano charakterystyki organizacji oraz samych projektów finansowanych z funduszy strukturalnych.

2. Następny etap badań obejmował zebranie materiału badawczego do analizy:

- zgromadzenie danych statystycznych dotyczących skali bezrobocia w powiecie oświęcimskim, w Polsce oraz w pozostałych krajach Unii Europejskiej;
- przeprowadzenie wywiadów pogłębionych z przedstawicielami instytucji publicznych, organizacji non-profit działających na terenie powiatu oświęcimskiego oraz osobami zaangażowanymi swoją działalnością w rozwiązanie problemu bezrobocia oraz z samymi młodymi bezrobotnymi zarejestrowanymi w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu;
- zgromadzenie informacji dotyczących sytuacji na rynku pracy w powiecie oświęcimskim, analiza programów pomocowych organizowanych dla bezrobotnej młodzieży przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu, monitoring zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych;
- przeprowadzenie ankiet wśród młodzieży korzystającej ze szkoleń finansowanych w ramach projektu „Start zawodowy” (10.2004 r. – 03.2005 r.);

3. Ostatni etap zakładał analizę treści:

Na tym etapie badań dokonano analizy treści: dokumentów polskich władz zarówno szczebla centralnego, jak i regionalnego oraz dokumentów opracowanych na poziomie Unii Europejskiej, a odnoszących się do prowadzonej polityki zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem problemu bezrobocia wśród ludzi młodych; strategii funkcjonowania organizacji non-profit której głównym działaniem jest pomoc osobom pozbawionym zatrudnienia; analiza istniejących danych statystycznych oraz wyników wcześniej przeprowadzonych działań badawczych.

## **Część trzecia: Opracowanie wyników badań**

### ***Rozdział V***

#### **Analiza statystyczna bezrobocia, programy finansowane ze środków strukturalnych oraz działalność organizacji non-profit**

##### **5.1. Analiza statystyczna bezrobocia w powiecie oświęcimskim na tle Polski w latach 2004 - 2006**

Wysoki stopień bezrobocia wśród osób młodych jest bardzo wyraźny, a dane statystyczne potwierdzają istnienie tego zjawiska. Poniższy rozdział przedstawia analizę statystyczną bezrobocia w Polsce od początku 2004 r. - roku przełomowego dla Polski, w którym znalazła się w strukturach Unii Europejskiej - do końca 2006 r. Jak dane te wskazują ani sceptycy ani też entuzjaści wejścia Polski do Unii Europejskiej, nie mieli racji. Polskie bezrobocie w pierwszym okresie, do końca 2005 r. utrzymało się mniej więcej na takim samym poziomie, jak w chwili akcesji w struktury Wspólnoty. Dopiero rok 2006 przyniósł znaczne obniżenie poziomu bezrobocia, którego jednak przyczyną, jak twierdzą krytycy, bardziej niż polityka zatrudnienia oraz wzrost gospodarczy, jest masowa emigracja zarobkowa Polaków.

Tendencje wzrostowe liczby bezrobotnych dają się zauważyć w podobnych miesiącach jak w latach wcześniejszych - spowodowane jest ono sezonowością nowych miejsc pracy oraz

tym, że bezrobocie wzrasta wraz z zakończeniem edukacji kolejnych roczników młodzieży. Faktem jest, że jak wynika z analizy, bezrobocie w Polsce zaczyna stopniowo obniżać swój poziom, niestety nadal pozostaje wysokie wśród ludzi młodych. Polska nie jest w tym zjawisku odosobniona - cała Unia boryka się z tym problemem. Stąd tak niezbędne stają się działania ukierunkowane na wzrost kwalifikacji grupy młodych osób pozbawionych zatrudnienia.

Na początku 2004 r. w Polsce bezrobocie urosło do 20,6%. W styczniu zarejestrowanych osób pozbawionych pracy było 3.293,2 tys. i było o 3,7% wyższe niż w końcu 2003 r. Procentowy wzrost bezrobocia odnotowano we wszystkich województwach przy czym najwyższe w: podlaskim, lubelskim, śląskim, świętokrzyskim oraz kujawsko-pomorskim. Ponad 30% stopę bezrobocia odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim (31,2%), a blisko tego wyniku były województwa zachodniopomorskie (28,9%) i lubuskie (28,2%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia miały województwa: mazowieckie (15,6%), małopolskie (16,6%), podlaskie i wielkopolskie (po - 17,7%). Wszystkie te województwa odnotowały jednak w porównaniu do końca 2003 r. wzrost bezrobocia średnio o pół punktu procentowego. W styczniu 2004 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 39,7 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. o 0,5 tys. więcej niż w grudniu. (Stosowany wówczas podział kategorii bezrobotnych obejmował absolwentów – statystyczne ujęcie młodego bezrobotnego, czyli osoby do 25 roku życia pojawiło się dopiero wraz z wejściem Polski w struktury UE.)

Największy odsetek wśród absolwentów pozostających na początku roku w rejestrach urzędów pracy stanowili: byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (34,9%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (25,8%).

Jeden z najniższych poziomów bezrobocia na początku 2004 r. odnotowało województwo małopolskie – stopa bezrobocia wynosiła wówczas 16,6%, a w podregionie krakowsko-tarnowskim (do którego zaliczany jest powiat oświęcimski gdzie przeprowadzone zostały badania) 18,4%. W samym powiecie oświęcimskim stopa bezrobocia wyniosła 19,9%. W ogólnej liczbie 11,311 osób bezrobotnych 1,099 stanowili bezrobotni absolwenci (9,7%).

W ciągu kolejnych miesięcy przełomowego roku, bezrobocie w Polsce wahało się pomiędzy 20,0% a 20,6%. Najwyższe w dalszym ciągu było w województwie: podlaskim, lubelskim, świętokrzyskim oraz kujawsko-pomorskim. Natomiast województwo małopolskie pozostawało jednym z województw o najniższej stopie bezrobocia – nieco ponad 16%.



Największy odsetek – 37,6% - wśród pozostających w marcu w rejestrach urzędów pracy absolwentów nadal stanowili: byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych oraz zasadniczych szkół zawodowych (30,2%).

Bezrobocie wśród ludzi młodych, którzy nie ukończyli 25 roku życia odnotowywane było na poziomie około 25%.

Na tym tle poziom bezrobocia w powiecie oświęcimskim nie odbiegał od danych statystycznych dla większości powiatów w kraju. W pierwszym kwartale 2004 r. bezrobocie w powiecie oświęcimskim wyniosło 11,207 osób, z czego 33,1% stanowili młodzi bezrobotni w wieku 18 – 24 lat. Procentowy udział w bezrobociu młodych ludzi, w niektórych z wsi należących do powiatu tj. w Polance Wielkiej, Osieku i Przeciszowie wyniósł ponad 40%. Najniższą stopę bezrobocia wśród młodych odnotował Chełmek oraz samo miasto Oświęcim, ale była ona również bardzo wysoka - wyniosła 30,4%. Natomiast w pozostałych miastach bezrobocie młodych wyniosło odpowiednio: Brzeszcze – 39,4%, Zator – 31,4%, Kęty – 30,5%, a gmina Oświęcim - 34,4%.

Tabela 1. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w I kwartale 2004 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w I kwartale 2004 r.</b>			
<b>Wyszczególnienie</b>	<b>Stan na koniec okresu sprawozdawczego</b>		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	11207	3713	33,1
Brzeszcze	1236	487	39,4
Chełmek	918	277	30,1
Osiek	512	221	43,1
Oświęcim - miasto	3447	1049	30,4
Oświęcim - gmina	937	323	34,4
Polanka Wielka	197	91	46,2
Przeciszów	451	187	41,4
Zator	758	238	31,4
Kęty	2751	840	30,5

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu, opracowanie własne

W połowie 2004 r. bezrobocie w całym kraju spadło, a zarejestrowanych osób w urzędach pracy było 3.092,5 tys. Procentowy spadek bezrobocia miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym mieścił on się w granicach 3,7% - 1,7%. Najwyższy był w województwach: podkarpackim, podlaskim, małopolskim oraz opolskim. Stopa bezrobocia obniżyła się w stosunku do poprzednich miesięcy i wyniosła 19,6%. Od początku roku bezrobocie spadło o 2,6%. Największy odsetek wśród pozostających w maju w rejestrach urzędów pracy absolwentów stanowili, jak w miesiącach poprzednich byli uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (32,2%) oraz policealnych i średnich szkół zawodowych (28,5%). Wzrost bezrobocia w tej kategorii wzrósł do poziomu 25,3% bezrobotnych. Natomiast stopa bezrobocie w Małopolsce w ciągu kolejnych miesięcy spadła do 15,8%.

W drugim kwartale 2004 r. w powiecie oświęcimskim liczba bezrobotnych obniżyła się do 18,5%, a udział młodych bezrobotnych utrzymał się na tym samym poziomie 33,1%. Procentowo najwięcej bezrobotnych którzy nie ukończyli 25 roku życia pozostawało w: Polance Wielkiej, Osieku i Przeciszowie - nadal ponad 40%. Najniższą stopę bezrobocia w tym kwartale wśród młodych odnotował Chełmek – 30% oraz miasto Oświęcim – 30,3%. Natomiast pozostałe miasta powiatu: Brzeszcze – 38,7%, Zator – 32,6%, Kęty – 30,3% oraz gmina Oświęcim – 36%, odnotowały nieznaczny spadek bądź wzrost liczby młodych bezrobotnych w stosunku do ubiegłego kwartału.

Tabela 2. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w II kwartale 2004 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w II kwartale 2004 r</b>			
<b>Wyszczególnienie</b>	<b>Stan na koniec okresu sprawozdawczego</b>		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	10390	3447	33,1
Brzeszcze	1138	441	38,7
Chełmek	839	252	30,0
Osiek	473	198	41,8
Oświęcim - miasto	3139	953	30,3
Oświęcim - gmina	855	308	36,0
Polanka Wielka	189	84	44,4
Przeciszów	461	196	42,5
Zator	699	228	32,6
Kęty	2597	787	30,3

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

W następnych miesiącach 2004 r. spadek bezrobocia dał się zauważyć we wszystkich województwach, a przede wszystkim zarejestrowało się mniej młodych bezrobotnych. Trudno jednak twierdzić by był to efekt wstąpienia Polski w struktury UE – kilka miesięcy to zbyt krótki okres czasu by można było postawić taką hipotezę. Powodu spadku bezrobocia należy raczej upatrywać w rozpoczynającym się sezonie prac tymczasowych, które pojawiają się w okresie wiosenno-letnim. Według statystyk w końcu lipca w ewidencji urzędów pracy pozostawało 25,4% bezrobotnych w grupie wiekowej 18 - 24 lata. W analogicznym okresie w roku 2003 młodzi bezrobotni stanowili 26,6% ogólnej liczby bezrobotnych.

W okresie wakacyjnym spadło również bezrobocie w Małopolsce - do poziomu nieco ponad 15% oraz w powiecie oświęcimskim - 18%.

We wrześniu bezrobocie w Polsce po raz pierwszy od kilkunastu miesięcy spadło poniżej 3 mln osób i wyniosło 18,9%. Spadku bezrobocia należy upatrywać w reformach rynku pracy, emigracji zarobkowej Polaków oraz realizowanych programach pomocowych sprzyjających powstawaniu nowych miejsc pracy. Organizacja tych ostatnich, na znacznie większą skalę niż w latach ubiegłych, była możliwa dzięki unijnym środkom pochodzącym z funduszy strukturalnych przeznaczonych na walkę z bezrobociem. Niestety trzeci kwartał przyniósł procentowy wzrost udziału młodych bezrobotnych do poziomu ponad 25% - najprawdopodobniej był to efekt zakończenia prac sezonowych, który co roku prowadzi w tym okresie do wzrostu liczby osób zarejestrowanych w urzędach pracy.

Sytuacja oraz skala bezrobocia w powiecie oświęcimskim nie odbiegała od innych sobie podobnych powiatów w kraju. Aczkolwiek liczba młodych ludzi pozbawionych zatrudnienia była tutaj wyższa niż w innych regionach. W trzecim kwartale w 2004 r. w powiecie oświęcimskim pomimo, iż liczba osób bezrobotnych spadła, to jednak udział w niej młodych ludzi wzrósł i wyniósł 33,3%. W porównaniu do poprzedniego kwartału, taką samą stopę bezrobocia utrzymała jedynie gmina Oświęcim. Gmina Osiek, Polanka Wielka oraz miasto Kęty odnotowały niewielki spadek bezrobocia młodych ludzi w stosunku do ogólnej liczby swoich bezrobotnych. Natomiast w pozostałych miejscowościach powiatu oświęcimskiego, procentowy udział młodych bezrobotnych wzrósł. Najwyższa skala bezrobocia została zanotowana w Przeciszowie (42,9%), w Polance Wielkiej (42,4%) oraz w Osieku (40,6%).

### 3. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w III kwartale 2004 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w III kwartale 2004 r.</b>			
Wyszczególnienie	Stan na koniec okresu sprawozdawczego		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	9850	3282	33,3
Brzeszcze	1110	436	39,2
Chelmek	752	227	30,2
Osiek	441	179	40,6
Oświęcim - miasto	2975	907	30,5
Oświęcim - gmina	809	292	36,0
Polanka Wielka	191	81	42,4
Przeciszów	438	188	42,9
Zator	656	229	34,9
Kęty	2478	743	30,0

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

Koniec 2004 r. przyniósł oczekiwany wzrost bezrobocia. W listopadzie po raz pierwszy od początku roku zarejestrowano większą liczbę osób w urzędach pracy niż wyrejestrowano. W większości polskich województw dało się zauważyć wzrost liczby bezrobotnych, co przełożyło się na statystykę bezrobocia wśród młodych, która pomimo to poprawiła się w stosunku do lat poprzednich. Według stanu z końca grudnia w ewidencji urzędów pracy pozostawało 24,6% młodych bezrobotnych w stosunku do ogółu bezrobotnych. W porównaniu do analogicznego okresu z 2003 r. wskaźnik ten był niższy - bezrobocie wśród ludzi młodych sięgało wówczas 26,2% ogółu bezrobotnych.

Stopa bezrobocie w Małopolsce pomimo wzrostu do 15% i tak była znacznie niższa niż średnia krajowa, która wyniosła 19,1%. Sam powiat oświęcimski w czwartym kwartale zanotował nieznaczny wzrost liczby osób bezrobotnych do poziomu 18,2%, przy czym generalny procentowy udział młodych bezrobotnych spadł w stosunku do poprzedniego kwartału o 1,4 punktu procentowego i wyniósł 31,9%. Tym samym we wszystkich miastach, gminach i wsiach powiatu oświęcimskiego odnotowywane bezrobocie wśród ludzi młodych spadło. I nadal jedynie w Polance Wielkiej utrzymywało się ponad wartością 40%. Natomiast w Kętach oraz mieście Oświęcim wyniosło mniej niż 30%, odpowiednio 28,4% oraz 29,4%.

W pozostałych miastach oraz miejscowościach utrzymywało się na średnim poziomie 35,5%: Brzeszcze – 37,3%, Chełmek – 30,1%, Zator – 33%, Osiek – 39,6%, Przeciszów – 39,1% oraz gmina Oświęcim – 34,4%.

Tabela 4. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w IV kwartale 2004 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w IV kwartale 2004 r.</b>				
Wyszczególnienie	Stan na koniec okresu sprawozdawczego			
	ogółem	kobiety	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	10028	5860	3203	31,9
Brzeszcze	1126	666	421	37,3
Chełmek	770	459	232	30,1
Osiek	459	270	182	39,6
Oświęcim - miasto	3038	1715	894	29,4
Oświęcim - gmina	855	542	294	34,4
Polanka Wielka	195	118	81	41,5
Przeciszów	449	265	176	39,1
Zator	690	411	228	33,0
Kęty	2446	1414	695	28,4

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

Z przytoczonych danych statystycznych wynika iż w 2004 r. najwyższe bezrobocie w kraju zostało odnotowane na początku roku, a w kolejnych miesiącach nieznacznie spadało – we wrześniu po raz pierwszy osiągnęło poziom poniżej 3 mln i utrzymało się w tej granicy do końca roku. Sytuacja w województwie małopolskim wyglądała podobnie. Najwięcej osób zarejestrowanych w urzędach pracy było na początku roku, a w kolejnych miesiącach nieznacznie mniej. W czerwcu poziom bezrobocia spadł poniżej 200 tys. i nie przekroczył już tej liczby do grudnia.

W powiecie oświęcimskim w 2004 r., najwyższe bezrobocie dało się zauważyć na początku roku, w lutym – liczba bezrobotnych wynosiła powyżej 11 tys. i odnotowywana była na poziomie 20,1%. W ciągu roku procentowy udział osób zarejestrowanych w ogóle

mieszkańców powiatu oświęcimskiego obniżył się do 17,6% w październiku, by w grudniu osiągnąć 18,2%.

Tabela 5. Bezrobotni zarejestrowani w polskich urzędach pracy w 2004 r.

<b>Rok 2004</b>	<b>Liczba bezrobotnych w Polsce ogółem</b>	<b>Liczba bezrobotnych w Małopolsce ogółem</b>	<b>Liczba bezrobotnych w pow. oświęcimskim ogółem</b>
styczeń	3 293 154	216 154	11 311
luty	3 294 452	216 744	11 413
marzec	3 265 757	215 346	11 207
kwiecień	3 173 803	209 291	10 931
maj	3 092 454	201 911	10 308
czerwiec	3 071 155	199 610	10 390
lipiec	3 042 425	196 374	10 105
sierpień	3 005 720	193 705	9 986
wrzesień	2 970 863	190 539	9 850
październik	2 938 195	188 183	9 671
listopad	2 942 576	189 321	9 738
grudzień	2 999 601	193 579	10 028

Źródło: przedstawione dane pochodzą z tabel statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

Według statystyk, w 2004 r. najwyższy udział młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie osób pozbawionych zatrudnienia w kraju miał miejsce na początku roku – sięgał 26%, a najniższy na koniec - 24,3%. Liczba zarejestrowanych osób które nie ukończyły 25 roku życia spadła w przeciągu roku o ponad 130 tys. osób. Procentowy udział młodych bezrobotnych w Małopolsce w tej liczbie był wyższy od średniej krajowej w granicach 4,7% do 3,2%. Najwyższe różnice odnotowane zostały w sierpniu, wrześniu oraz październiku, natomiast najniższe w maju. Na początku roku blisko  $\frac{1}{3}$  bezrobotnych zarejestrowanych w Małopolsce nie ukończyła 25 roku życia, a od marca do lipca poziom ten stopniowo spadał, by w sierpniu ponownie osiągnąć stan 30%. Natomiast nieznacznie obniżenie poziomu bezrobocia wśród młodych miało miejsce w październiku, by na koniec roku wynieść 28,8%. Zawarte dane w tabeli zamieszczonej poniżej na temat bezrobocia w powiecie oświęcimskim są danymi kwartalnymi. Procentowy udział młodych bezrobotnych w ogóle osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy Oświęcim nie odbiega od danych

dotyczących województwa małopolskiego. W pierwszym, jak i w drugim, kwartale bezrobocie wśród młodych było szacowane na poziomie 33,1%. We wrześniu pomimo spadku realnej liczby zarejestrowanych od początku roku o ponad 430 osób – procentowy udział młodych bezrobotnych wzrósł o 0,2 punktu procentowego. W analogicznym okresie bezrobocie młodych wzrosło zarówno w kraju jak i w Małopolsce. Na koniec 2004 r. odnotowany został spadek bezrobocia do poziomu 31,9%.

Tabela 6. Młodzi bezrobotni, do 25 roku życia, zarejestrowani w polskich urzędach pracy w 2004 r.

Rok 2004	Liczba młodych bezrobotnych w wieku 18 - 24 lat w Polsce		Liczba młodych bezrobotnych w wieku 18 - 24 lat w Małopolsce		Liczba młodych bezrobotnych w wieku 18 – 24 lat w pow. oświęcimskim	
	ogółem	% udział młodych bezr. w ogólnej liczbie bezrob.	ogółem	% udział młodych bezr. w ogólnej liczbie bezrob.	ogółem	% udział młodych bezr. w ogólnej liczbie bezrob.
styczeń	858 316	26,0	65 963	30,5	brak danych	-
luty	847 038	25,7	65 371	30,2	brak danych	-
marzec	830 489	25,4	64 260	29,8	3713	33,1
kwiecień	791 220	24,9	61 058	28,3	brak danych	-
maj	755 211	24,4	57 735	28,6	brak danych	-
czerwiec	778 124	25,3	59 347	29,7	3447	33,1
lipiec	773 462	25,4	58 764	29,9	brak danych	-
sierpień	759 837	25,3	58 129	30,0	brak danych	-
wrzesień	755 456	25,4	57 338	30,1	3282	33,3
październik	740 194	25,2	56 254	29,9	brak danych	-
listopad	724 639	24,6	55 363	29,2	brak danych	-
grudzień	728 205	24,3	55 746	28,8	3203	31,9

Źródło: przedstawione dane pochodzą z tabel statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

Wraz z początkiem 2005 r. na polskim rynku pracy pojawiła się nowa kategoria bezrobotnych, a mianowicie bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do tej grupy zostali zaliczeni młodzi bezrobotni - osoby które nie ukończyły 25 lat, bezrobotni

powyżej 50 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, czyli bezrobotni pozostający w rejestrach urzędów pracy przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat.

W Polsce bezrobocie w styczniu 2005 r. znowu wzrosło powyżej 3 mln do poziomu 19,5%. W ewidencji urzędów pracy pozostawało 633,8 tys. młodych bezrobotnych, tj. 20,5% ogółu osób zarejestrowanych. Najwyższe bezrobocie w kraju odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim 29,8%, zachodniopomorskim 27,9% oraz lubuskim 26,4%. Na tym tle Małopolska ze skalą bezrobocia na poziomie 15,3% nie wydaje się być regionem szczególnie zagrożonym tym problemem. Aczkolwiek sytuacja w samym powiecie oświęcimskim na początku 2005 r. nie daje powodów do optymistycznych wniosków.

Podsumowując pierwszy kwartał 2005 r. oraz ponad półroczny okres uczestnictwa Polski w unijnych strukturach - bezrobocie znowu zaczęło spadać: krajowe do poziomu 19,3%, ludzi młodych do 20,2%, a w województwie małopolskim do 15,2%. Pomimo tego odnotowano wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych w 6 województwach, przy czym najwyższy w: łódzkim, kujawsko-pomorskim oraz warmińsko-mazurskim.

Powiat oświęcimski w ogólnej liczbie bezrobotnych w stosunku do wcześniejszych kwartałów nie zanotował większych zmian. Natomiast procentowy udział młodych ludzi w pierwszym kwartale 2005 r. spadł w stosunku do poprzedniego o 2,9 punktu procentowego i wyniósł 29,0% ogólnej liczby bezrobotnych. Tym samym we wszystkich miastach oraz gminach powiatu oświęcimskiego, oprócz Przeciszowa, odnotowywane bezrobocie wśród ludzi młodych spadło. W samym Przeciszowie udział młodych bezrobotnych wzrósł jedynie o 0,1 punktu procentowego i wyniósł 39,2%. Najwyższy spadek bezrobocia wśród osób młodych odnotowały Kęty bo aż o 4,6%, następnie Osiek – 3,7% i Brzeszcze – 3,3%. Ponad dwuprocentowy spadek zanotowano w gminie oraz mieście Oświęcim, a także w Chełmku oraz w Zatorze.



Tabela 7. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w I kwartale 2005 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w I kwartale 2005 r.</b>			
Wyszczególnienie	Stan na koniec okresu sprawozdawczego		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	10020	2904	29,0
Brzeszcze	1138	387	34,0
Chełmek	801	224	27,9
Osiek	453	163	35,9
Oświęcim - miasto	3003	822	27,3
Oświęcim - gmina	847	267	31,5
Polanka Wielka	181	72	39,7
Przeciszów	441	173	39,2
Zator	655	200	30,5
Kęty	2501	596	23,8

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

W drugim kwartale poziom krajowego bezrobocia ponownie spadł - poniżej 3 mln i dzięki temu, spadek liczby osób pozbawionych zatrudnienia odnotowano we wszystkich województwach - na koniec kwartału wyniosło ono 18%. Bezrobocie wśród młodych również spadło do poziomu 21,3%.

Po upływie roku od wstąpienia Polski w struktury Wspólnoty, można powiedzieć iż organizowane programy w ramach unijnej pomocy w walce z bezrobociem, przyniosły wymierne korzyści. Nigdy wcześniej na tak dużą skalę nie były finansowane aktywne formy wsparcia osób bezrobotnych oraz projekty szkoleń, kursów, a także kompleksowych programów mających na celu pomoc osobom bezrobotnym w znalezieniu zatrudnienia.

W drugim kwartale 2005 r. w powiecie oświęcimskim, tak jak i w całym kraju, ogólna liczba bezrobotnych spadła, niestety jednak procentowy udział młodych ludzi wzrósł w stosunku do poprzedniego kwartału o 3,2 punktu procentowego i wyniósł 32,2% ogólnej liczby bezrobotnych. Tym samym we wszystkich miastach, gminach oraz wsiach powiatu oświęcimskiego odnotowywane bezrobocie wśród ludzi młodych znacznie wzrosło. Najwyższy wzrost, ponad 6%, dał się zauważyć w Osieku (42,2%) oraz Polance Wielkiej

(45,8%). Co do wielkości wzrostu bezrobocia wśród młodych ludzi kolejne miejsca zajęła gmina Oświęcim (wzrost o 5,3% do poziomu 36,8%), miasto Kęty (wzrost o 4,2% do poziomu 28%), oraz wieś Przeciszów (wzrost o 3% do poziomu 42,2%). Najniższa stopa bezrobocia nadal utrzymywała się w mieście Oświęcim – 28,9% oraz w Chełmku – 29,6%. Wzrost bezrobocia został spowodowany zwolnieniami grupowymi jakie miały miejsce w dwóch największych zakładach pracy na terenie powiatu.

Tabela 8. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w II kwartale 2005 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w II kwartale 2005 r.</b>			
Wyszczególnienie	Stan na koniec okresu sprawozdawczego		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	9570	3080	32,2
Brzeszcze	1106	404	36,5
Chełmek	770	228	29,6
Osiek	438	185	42,2
Oświęcim - miasto	2819	816	28,9
Oświęcim - gmina	849	313	36,8
Polanka Wielka	192	88	45,8
Przeciszów	428	181	42,2
Zator	614	204	33,2
Kęty	2354	661	28,0

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

W drugiej połowie roku bezrobocie wśród ludzi młodych w skali kraju kształtowało się na poziomie 22,6%. Natomiast w Małopolsce, podobnie jak w miesiącach poprzednich, utrzymało się na jednym z najniższych poziomów – 15%.

W powiecie oświęcimskim stopa bezrobocia na koniec trzeciego kwartału 2005 r. wyniosła 16,2%. Udział młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie osób zarejestrowanych w urzędach pracy obniżył się o prawie 2% w stosunku do poprzedniego kwartału. Tym samym we wszystkich miastach, gminach oraz wsiach powiatu oświęcimskiego odnotowywane bezrobocie spadło. Wśród młodych bezrobotnych najwyższy spadek

odnotowała gmina Oświęcim, bo aż o 7,2% (do poziomu 29,6%) oraz wieś – Polanka Wielka o 5,8% (do poziomu 40%). Ponad 4% spadek liczby młodych bezrobotnych odnotował Przeciszów, gdzie bezrobocie młodych wyniosło 38%. Najmniejszy ubytek zarejestrowanych osób, które nie ukończyły 25 lat dał się zauważyć w Zatorze oraz w mieście Oświęcim, odpowiednio – 1,4% (do poziomu 31,8%) oraz 1,3% (do poziomu 27,6%). Jeden z najwyższych poziomów bezrobocia wśród młodych ludzi w powiecie, odnotowano w Osieku – 38,6% oraz w Brzeszczach - 36,1%. Natomiast najniższe w Kętach – 25% oraz w Chełmku - 25,5%. Spadek bezrobocia spowodowany został uruchomieniem nowych programów pomocowych finansowanych z funduszy strukturalnych. Młodzi ludzie mogli wziąć udział w licznych szkoleniach, kursach oraz stażach zawodowych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu.

Tabela 9. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w III kwartale 2005 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w III kwartale 2005 r.</b>			
Wyszczególnienie	Stan na koniec okresu sprawozdawczego		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	8877	2606	29,3
Brzeszcze	1002	362	36,1
Chełmek	691	176	25,5
Osiek	401	155	38,6
Oświęcim - miasto	2603	718	27,6
Oświęcim - gmina	769	228	29,6
Polanka Wielka	160	64	40
Przeciszów	376	143	38,0
Zator	607	193	31,8
Kęty	2268	567	25,0

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

Ostatni kwartał 2005 r. przyniósł obniżenie krajowej stopy bezrobocia w Polsce do poziomu 17,3%. Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 3,2% - 0,9%) wystąpił we wszystkich województwach. Jednak koniec roku, podobnie jak w latach ubiegłych, przyniósł wzrost bezrobocia w kraju do poziomu 17,6%. Z czego 22,6% to zarejestrowani bezrobotni którzy nie ukończyli 25 roku życia. W województwie małopolskim bezrobocie wyniosło 13,8%.

Dane statystyczne za czwarty kwartał 2005 r. dotyczące bezrobocia w powiecie oświęcimskim wskazują, iż stopa bezrobocia tak jak w całym kraju tak i powiecie oświęcimskim na koniec roku wzrosła. Pomimo to procentowy udział młodych ludzi w liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie oświęcimskim spadł w stosunku do poprzedniego kwartału o 1,4% do poziomu 27,9%. Spadek został odnotowany w miastach: Brzeszcze (o 2% do poziomu 34,1%), Oświęcim (o 1,9% do poziomu 25,7%) oraz Zator (o 0,6% do poziomu 31,2%). Natomiast najwyższy procentowy wzrost w liczbie bezrobotnych w porównaniu z ubiegłym kwartałem zanotowała wieś – Polanka Wielka (o 6,6% do poziomu 46,6%), gmina Oświęcim (o 2,8% do poziomu 32,4%) oraz Osiek (o 2,1% do poziomu 40,7%). W dalszym ciągu najniższe bezrobocie wśród młodych miały Kęty – 25,2% oraz Chełmek – 26,2%. W tych dwóch miastach powiatu najprężniej w ostatnim czasie rozwija się mała przedsiębiorczość, która tworzy najwięcej nowych miejsc pracy.

Tabela 10. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w IV kwartale 2005 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w IV kwartale 2005 r.</b>			
Wyszczególnienie	Stan na koniec okresu sprawozdawczego		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	9316	2606	27,9
Brzeszcze	993	339	34,1
Chełmek	705	185	26,2
Osiek	437	178	40,7
Oświęcim - miasto	2729	702	25,7
Oświęcim - gmina	841	273	32,4
Polanka Wielka	191	89	46,6
Przeciszów	401	154	38,4
Zator	651	203	31,2
Kęty	2368	596	25,2

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

Podsumowując na początku 2005 r. liczba bezrobotnych w kraju ponownie przekroczyła 3 mln i utrzymywała się na tym poziomie przez pierwsze trzy miesiące. Od kwietnia do listopada liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy spadła, ale na koniec roku odnotowany został wzrost i w grudniu bezrobotnych było ponad 2,7 mln osób. Sytuacja na małopolskim rynku pracy była podobna do krajowej. Na początku roku zanotowano wzrost osób pozbawionych pracy do liczby powyżej 200 tys., a wraz z kolejnymi miesiącami obniżenie tego poziomu, tak że na koniec roku ubyło 25 tys. bezrobotnych – co stanowi 12,5% stanu ze stycznia 2005 r.

W powiecie oświęcimskim na początku 2005 r. poziom bezrobocia utrzymywał się na poziomie podobnym co na koniec 2004 r. – powyżej 10 tys. W kwietniu po raz pierwszy poziom bezrobocia spadł poniżej 10 tys. i już do końca roku utrzymywał się na tym poziomie. Do grudnia 2005 r. spadła liczba bezrobotnych o 1,015 osób.

Tabela 11. Bezrobotni zarejestrowani w polskich urzędach pracy w 2005 r.

<b>Rok 2005</b>	<b>Liczba bezrobotnych w Polsce ogółem</b>	<b>Liczba bezrobotnych w Małopolsce ogółem</b>	<b>Liczba bezrobotnych w pow. oświęcimskim ogółem</b>
styczeń	3 094 863	200 258	10 331
luty	3 094 480	200 615	10 255
marzec	3 052 556	197 304	10 020
kwiecień	2 957 796	191 396	9 822
maj	2 867 281	183 983	9 411
czerwiec	2 827 355	180 921	9 570
lipiec	2 808 972	179 091	9 405
sierpień	2 783 304	176 745	9 167
wrzesień	2 760 123	175 171	8 877
październik	2 712 135	172 693	9 043
listopad	2 722 823	174 111	9 112
grudzień	2 773 000	178 067	9 316

Źródło: przedstawione dane pochodzą z tabel statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

W porównaniu do końca 2004 r. - w styczniu 2005 r. - udział młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie obniżył się o 3,8% i wyniósł 20,5%. W ciągu całego roku procentowy udział zarejestrowanych młodych bezrobotnych wahał się w granicach 20,2% do 23,4%. Najmniej młodych bezrobotnych w przeliczeniu na średnią krajową odnotowano w miesiącach: marzec, kwiecień oraz maj. Natomiast najwięcej w sierpniu i we wrześniu. W przeciągu całego roku liczba młodych pozbawionych pracy wzrosła i w stosunku do początku roku, w grudniu wyniosła 22,6% (wzrost o 2,1%). W Małopolsce udział bezrobotnych osób które nie ukończyły 25 roku życia, na początku 2005 r. w stosunku do grudnia 2004 r., obniżył się o 4,5% i wyniósł 24,3% - do maja poziom bezrobocia wśród młodych nieznacznie spadł do 23,3%, a od czerwca stopniowo rósł. Na koniec roku w województwie małopolskim procentowy udział bezrobotnej młodzieży w ogólnej liczbie osób pozbawionych pracy osiągnął 26,7%, tym samym od początku roku wzrósł o 2,4%.

W powiecie oświęcimskim bezrobocie wśród młodych na początku 2005 r. odnotowane zostało na poziomie 27,6% i spadało do końca kwietnia. W drugim kwartale liczba zarejestrowanych młodych bezrobotnych wzrosła i w czerwcu wyniosła ponad 30%. Od lipca odnotowany został jednak spadek i na koniec roku średnia wyniosła 29,2%. W przeciągu całego roku liczba młodych bezrobotnych spadła jedynie o 134 osoby i tym samym trudna sytuacja na krajowym rynku pracy znalazła swoje odzwierciedlenie w liczbie osób zarejestrowanych w oświęcimskim urzędzie pracy.

Tabela 12. Młodzi bezrobotni, do 25 roku życia, zarejestrowani w polskich urzędach w 2005 r.

Rok 2005	Liczba młodych bezrobotnych w wieku 18 – 24 lat w Polsce		Liczba młodych bezrobotnych w wieku 18 – 24 lat w Małopolsce		Liczba młodych bezrobotnych w wieku 18 – 24 lat w pow. oświęcimskim	
	ogółem	% udział młodych bezr. w ogólnej liczbie bezrob.	ogółem	% udział młodych bezr. w ogólnej liczbie bezrob.	ogółem	% udział młodych bezr. w ogólnej liczbie bezrob.
styczeń	633 843	20,5	48 777	24,3	2 853	27,6%
luty	631 138	20,4	48 700	24,3	2 785	27,1%
marzec	616 537	20,2	47 143	23,9	2 659	26,5%
kwiecień	596 713	20,2	45 451	23,7	2 646	26,9%
maj	578 816	20,2	42 962	23,3	2 580	27,4%
czerwiec	601 098	21,3	45 014	24,9	2 894	30,2%
lipiec	613 599	21,8	45 772	25,5	2 850	29,8%
sierpień	649 988	23,3	45 633	25,8	2 676	29,2%
wrzesień	647 048	23,4	46 471	26,5	2 545	28,6%
październik	608 476	22,4	45 713	26,5	2 610	28,9%
listopad	617 805	22,7	46 475	26,7	2 684	29,4%
grudzień	626 108	22,6	47 301	26,7	2 719	29,2%

Źródło: przedstawione dane pochodzą z tabel statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

Wraz z początkiem 2006 r. poziom bezrobocia w kraju wzrósł w stosunku do końca 2005 r. do poziomu 18%. Wzrost liczby osób pozbawionych zatrudnienia zanotowały wszystkie województwa – najwyższy bo blisko 5% w województwach lubuskim oraz opolskim. Natomiast najniższy w Małopolsce – 14,1%. O 3,2% w stosunku do końca 2005 r. wzrosła liczba młodych bezrobotnych i wyniosła 22,6% ogółu bezrobotnych. Blisko połowa z wyrejestrowanych w tym czasie młodych ludzi znalazła pracę, a ponad 11% wzięło udział w szkoleniach.

Na koniec pierwszego kwartału 2006 r. sytuacja na rynku pracy uległa poprawie. Krajowa stopa bezrobocia wyniosła 17,8% i cały czas odnotowywany był spadek. Bezrobocie w Małopolsce wyniosło 13,9%. Podobna sytuacja miała miejsce wobec młodych bezrobotnych. Bezrobocie spadło w tej grupie tzw. wysokiego ryzyka do poziomu 21,9%. Nadal obserwowane były niekorzystne cechy w strukturze bezrobocia, tj. wysoki odsetek ludzi

młodych, niski poziom wykształcenia osób zarejestrowanych oraz długotrwałe pozostawanie bez pracy. Pojawiło się jednak więcej miejsc pracy oferowanych przede wszystkim w sektorze prywatnym, a także wyższa liczba wyrejestrowań z ewidencji urzędów pracy spowodowanych podjęciem pracy.

Dane statystyczne dotyczące powiatu oświęcimskiego wskazują, iż tak jak w całym kraju, początek 2006 r. przyniósł wzrost poziomu bezrobocia. Natomiast udział młodych ludzi w tej liczbie spadł o 0,4 punktu procentowego do poziomu – 27,5%. Wszystkie miasta, gminy oraz wsie powiatu odnotowały spadek liczby młodych bezrobotnych. Najwyższy, ponad 10% Kęty, a ponad 5% - wieś Polanka Wielka. Do tej ostatniej skierowane zostały szczególne działania pomocowe w celu obniżenia poziomu bezrobocia wśród młodych, ponieważ jest to teren zarówno najwyższego bezrobocia w powiecie, jak i najwyższego wzrostu liczby młodych bezrobotnych za okres wcześniejszy – koniec 2005 r. Jak badania statystyczne wskazują programy te przyniosły oczekiwane rezultaty w postaci obniżenia poziomu bezrobocia. W pozostałych miejscowościach bezrobocie wśród młodych spadło średnio o 2 punkty procentowe.

Tabela 13. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w I kwartale 2006 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w I kwartale 2006 r.</b>			
<b>Wyszczególnienie</b>	<b>Stan na koniec okresu sprawozdawczego</b>		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	9342	2568	27,5
Brzeszcze	1000	323	32,3
Chełmek	703	169	24,0
Osiek	410	158	38,5
Oświęcim - miasto	2776	669	24,1
Oświęcim - gmina	831	257	31,0
Polanka Wielka	162	67	41,3
Przeciszów	400	143	35,7
Zator	642	194	30,2
Kęty	2418	360	14,9

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu



Po upływie dwóch lat od wstąpienia w struktury UE, w połowie 2006 r., bezrobocie osiągnęło poziom 16%. Spadek liczby bezrobotnych miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy w województwach warmińsko-mazurskim oraz zachodniopomorskim. Najniższe bezrobocie nadal utrzymywało się w Małopolsce – 12,3%. Według danych GUS 21,5% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych stanowili młodzi bezrobotni – coraz jednak większa okazuje się być grupa osób wyrejestrowanych z powodu utraty statusu osoby będącej w trudnej sytuacji na rynku pracy.

W drugim kwartale 2006 r. w powiecie oświęcimskim zarówno bezrobocie ogólne jak i bezrobocie wśród ludzi młodych spadło. Młodych ludzi zarejestrowanych w urzędzie było 27,2% ogółu bezrobotnych, ale ich udział w poszczególnych miejscowościach zdecydowanie wzrósł. Najwyższy wzrost o 7,5 punktu procentowego zanotowano w społeczności kęckiej. W Zatorze, Polance Wielkiej oraz Osieku udział młodych bezrobotnych wzrósł o blisko 2%. Jedynie w mieście i gminie Oświęcim udział młodych bezrobotnych spadł o ponad 1 punkt procentowy. Wzrost udziału młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych był jak co roku spowodowany końcem roku szkolnego i rejestracją kolejnych absolwentów w urzędzie pracy.

Tabela 14. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w II kwartale 2006 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w II kwartale 2006 r.</b>			
<b>Wyszczególnienie</b>	<b>Stan na koniec okresu sprawozdawczego</b>		
	<b>ogółem</b>	<b>bezrobotni w wieku 18-24 lata</b>	<b>% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie</b>
<b>powiat Oświęcim</b>	8292	2253	27,2
Brzeszcze	909	297	32,7
Chelmek	572	144	25,2
Osiek	376	153	40,7
Oświęcim - miasto	2501	576	23,0
Oświęcim - gmina	761	227	29,8
Polanka Wielka	154	68	44,1
Przeciszów	359	135	37,6
Zator	534	177	33,1
Kęty	2126	476	22,4

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

Bezrobocie w trzecim kwartale dalej obniżało swój poziom – do 15% i w dalszym ciągu spadek bezrobocia miał miejsce we wszystkich województwach. Najwyższy jego poziom odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim - 23,2%, a najniższy w Małopolsce - 11,3%. Trzeci kwartał przyniósł nieznaczny wzrost liczby młodych bezrobotnych w stosunku do wcześniejszych miesięcy. Wraz z końcem wakacji bezrobocie wśród młodych wyniosło 21,9%. W tym też czasie zdecydowanie mniej pojawiło się ofert nowych miejsc pracy, w tworzeniu których w dalszym ciągu, choć w mniejszym stopniu, przeważały przedsiębiorstwa o charakterze prywatnym.

W trzecim kwartale poziom bezrobocia w powiecie oświęcimskim zdecydowanie się obniżył. Niestety udział młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych wzrósł ponad 10% i wyniósł 38%. Jednak w poszczególnych miastach oraz gminach w większości poziom zarejestrowań młodych ludzi spadł w stosunku do innych grup bezrobotnych. Wzrost o pół procenta miał tylko miejsce w gminie Oświęcim. Natomiast najwyższy spadek w stosunku do poprzedniego kwartału zanotowały miasta - Kęty oraz Zator. Młodych bezrobotnych w porównaniu z drugim kwartałem w Kętach było mniej o 6,6% czyli 15,8%, a w Zatorze mniej o 5,8% czyli 27,3%. Ponad 2% spadek liczby młodych bezrobotnych zanotowały Brzeszcze, Chełmek oraz Polanka Wielka. Najniższy wzrost liczby młodych bezrobotnych miał miejsce w gminie Oświęcim i wyniósł 30,4% - był to wzrost w stosunku do poprzedniego kwartału o 0,6 punktu procentowego.

Tabela 15. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w III kwartale 2006 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w III kwartale 2006 r.</b>			
Wyszczególnienie	Stan na koniec okresu sprawozdawczego		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	7442	2827	38,0
Brzeszcze	808	248	30,7
Chełmek	509	115	22,6
Osiek	354	141	39,8
Oświęcim - miasto	2253	507	22,5
Oświęcim - gmina	654	199	30,4
Polanka Wielka	129	54	41,9
Przeciszów	326	123	37,7
Zator	512	140	27,3
Kęty	1897	300	15,8

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

Poziom bezrobocia na koniec 2006 r. osiągnął poziom 14,9% i od początku roku zmniejszył się o 2,7 punktu procentowego. Spadek bezrobocia miał miejsce tylko w województwie śląskim. W Małopolsce wyniosło ono 11,4%. W ewidencji urzędów pracy pozostawało ponad 475 tys. młodych ludzi tj. 20,6% ogółu bezrobotnych. W ciągu trwania czwartego kwartału wzrosła liczba ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców do urzędów pracy.

Ostatni kwartał 2006 r. przyniósł wzrost, o blisko 300 osób, liczby zarejestrowanych w PUP Oświęcim, a spadek o 1,000 zarejestrowanych młodych bezrobotnych. W poszczególnych miejscowościach najwyższy spadek bezrobocia wśród młodych odnotowała gmina Oświęcim – 3,1% oraz Kęty – 1,8%. W Kętach w dalszym ciągu utrzymywało się najniższe bezrobocie wśród ludzi młodych – 14%. Natomiast najwyższy wzrost zanotowała Polanka Wielka – o 2,6% oraz Zator o 1,7%.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2006 r. liczba bezrobotnych w powiecie oświęcimskim wynosiła 7,734 i w porównaniu do 31 grudnia 2005 r. (9,316) zmniejszyła się o 1,582 osoby (17%). Za przyczynę spadku bezrobocia podaje się:

- rozwój gospodarczy w powiecie poprzez powstawanie nowych firm, rozwój inwestycji: drogi, ulice, chodniki, oświetlenia, budownictwo;
- wysokie finansowanie ze środków publicznych w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego, przeznaczonego na wsparcie dla pracodawców na zatrudnienie bezrobotnych: staże, przygotowania zawodowe, prace interwencyjne, bezzwrotne środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- wyjazdy bezrobotnych do pracy za granicą.

Tabela 16. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w IV kwartale 2006 r.

<b>Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w IV kwartale 2006 r.</b>			
Wyszczególnienie	Stan na koniec okresu sprawozdawczego		
	ogółem	bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział młodych bezrob. w liczbie bezrob. w danym mieście/gminie
<b>powiat Oświęcim</b>	7734	1828	23,6
Brzeszcze	799	247	31,0
Chełmek	517	119	23,0
Osiek	366	144	39,3
Oświęcim - miasto	2379	498	21,0
Oświęcim - gmina	719	196	27,3
Polanka Wielka	146	65	44,5
Przeciszów	349	131	37,5
Zator	547	159	29,0
Kęty	1912	269	14,0

Źródło: dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu

Początek 2006 r. przyniósł wzrost bezrobocia. W porównaniu z grudniem 2005 r., w styczniu 2006 liczba osób zarejestrowanych wzrosła o ponad 93 tys. W ciągu całego roku liczba ta systematycznie jednak malała by na koniec, w miesiącu grudniu wzrosnąć

w stosunku do listopada o 22 tys. osób. Tego typu wzrost na koniec roku jest zjawiskiem typowym i występowało już w latach wcześniejszych. W przeciągu całego roku liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy spadła o ponad pół miliona.

Sytuacja na małopolskim rynku pracy, podobnie jak w całym kraju, w ciągu 2006 r. uległa poprawie. W styczniu liczba osób zarejestrowanych wyniosła 184 tys. i była niższa niż w grudniu 2005 o 16 tys. osób. Na przełomie roku w województwie ubyło blisko 39 tys. bezrobotnych, co stanowi 21% stanu z początku roku.

Liczba zarejestrowanych w powiecie oświęcimskim na początku roku spadła o 772 osoby w porównaniu z końcem 2005 r. Bezrobocie wyniosło 17,2% i cały czas spadało, by w październiku osiągnąć wcześniej niespotykane niski poziom 13,5%. Na koniec roku jednak wzrosło do 14,1%. W przeciągu całego roku ubyło 1,825 zarejestrowanych bezrobotnych.

Tabela 17. Bezrobotni zarejestrowani w polskich urzędach pracy w 2006 r.

<b>Rok 2006</b>	<b>Liczba bezrobotnych w Polsce ogółem</b>	<b>Liczba bezrobotnych w Małopolsce ogółem</b>	<b>Liczba bezrobotnych w pow. oświęcimskim ogółem</b>
styczeń	2 866 727	184 082	9 559
luty	2 865 881	184 044	9 497
marzec	2 822 032	181 178	9 342
kwiecień	2 703 602	173 526	8 882
maj	2 582 975	164 252	8 542
czerwiec	2 487 574	157 628	8 292
lipiec	2 443 372	154 346	7 996
sierpień	2 411 648	152 787	7 874
wrzesień	2 363 635	148 476	7 442
październik	2 301 810	144 448	7 359
listopad	2 287 270	144 233	7 469
grudzień	2 309 410	145 261	7 734

Źródło: przedstawione dane pochodzą z tabel statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

W porównaniu do końca 2005 r. – w styczniu 2006 r. – udział młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w kraju wzrósł o 1,7% do poziomu ponad 646 tys. osób. Przez cały rok liczba osób pozbawionych zatrudnienia spadała dość szybko. W grudniu bezrobocie młodych obniżyło się aż o ¼ czyli o 170 tys. osób. Sam jednak procentowy udział młodych ludzi w krajowym bezrobociu obniżył się jedynie o 1,6% do poziomu 20,6%.

Procentowy udział liczby młodych bezrobotnych w Małopolsce był wyższy niż w kraju – na początku roku wynosił 26,3% - na koniec 24%. Natomiast w powiecie oświęcimskim na początku roku 28,6%, a na koniec 25,3%. Liczba oświęcimskich młodych bezrobotnych spadła o 775 osób. Do obniżenia poziomu bezrobocia przyczyniła się głównie emigracja zarobkowa młodych ludzi ale też programy aktywizujące realizowane przez PUP Oświęcim, które zostały przedstawione w jednym z następnych rozdziałów.

Tabela 18. Młodzi bezrobotni, do 25 roku życia, zarejestrowani w polskich urzędach w 2006 r.

Rok 2006	Liczba młodych bezrobotnych w wieku 18 – 24 lat w Polsce		Liczba młodych bezrobotnych w wieku 18 – 24 lat w Małopolsce		Liczba młodych bezrobotnych w wieku 18 – 24 lat w pow. oświęcimskim	
	ogółem	% udział młodych bezr. w ogólnej liczbie bezrob.	ogółem	% udział młodych bezr. w ogólnej liczbie bezrob.	ogółem	% udział młodych bezr. w ogólnej liczbie bezrob.
styczeń	646 718	22,2	48 473	26,3	2 736	28,6
luty	638 992	22,3	47 805	26,0	2 713	28,6
marzec	619 146	22,0	46 351	25,6	2 568	27,5
kwiecień	580 735	21,5	43 288	25,0	2 362	26,6
maj	554 484	21,7	40 457	24,6	2 325	27,2
czerwiec	535 735	21,5	38 827	24,6	2 253	27,2
lipiec	527 411	21,6	38 121	24,7	2 140	26,8
sierpień	522 944	21,7	38 184	25,0	2 094	26,6
wrzesień	517 845	20,0	37 398	25,2	1 949	26,2
październik	496 997	21,6	36 064	25,0	1 893	25,7
listopad	481 895	21,2	35 330	24,5	1 877	25,1
grudzień	476 701	20,6	34 889	24,0	1 961	25,3

Źródło: przedstawione dane pochodzą z tabel statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

Analiza dostępnych danych statystycznych wskazuje jak ważnym oraz nurtującym problemem jest bezrobocie. I choć w związku z pojawieniem się zjawiska migracji zarobkowej i coraz lepszą, wbrew pozorom, sytuacją na rynku gospodarczym kraju oraz malejącą skalą bezrobocia, to i tak wymaga ono specjalnych działań ze strony rządowej. Niezbędnym stają się wszelkie działania skierowane na walkę z tym zjawiskiem oraz coraz większe nakłady finansowe kierowane na aktywną politykę rynku pracy. Większa liczba szkoleń, kursów i warsztatów powoduje wzrost szans dla młodych na znalezienie zatrudnienia oraz na zdobycie niezbędnych umiejętności, bądź też przekwalifikowanie zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku pracy.

Akcesja Polski w struktury UE nie spowodowała gwałtownego wzrostu ani też spadku poziomu bezrobocia. Stała się jednak przyczynkiem do innego niepokojącego zjawiska jakim jest migracja zarobkowa młodych ludzi. Otwarcie granic, legalność zatrudnienia oraz łatwy dostęp do pracy powoduje, że coraz więcej młodych ludzi decyduje się na zatrudnienie poza granicami kraju. Rozprawa ta nie jest jednak poświęcona problemowi migracji zarobkowej ale bezrobociu ludzi młodych oraz programom realizowanym przez administrację państwową w ramach funduszy europejskich oraz efektywności wykorzystania tych środków. Skala bezrobocia, która została statystycznie przedstawiona w tym rozdziale, obrazuje rozmiar problemu oraz potwierdza niezwykłą ważkość działań związanych z niwelowaniem wysokiej stopy bezrobocia, szczególnie wśród ludzi młodych.

## **5.2. Strona administracyjna walki z bezrobociem w Polsce oraz programy w tym celu realizowane**

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej realizowane są zgodnie z uchwalonym przez Radę Ministrów, Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia, który opiera się na założeniach Europejskiej Strategii Zatrudnienia. KPDZ w swych zadaniach związanych z tworzeniem i utrzymywaniem nowych miejsc pracy oraz walką z bezrobociem zakłada m.in.<sup>1</sup>:

- wdrażanie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców;
- aktywizację osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy;
- zwiększanie elastyczności i różnicowania form zatrudnienia oraz organizacji pracy;
- wzbogacanie oferty i podwyższanie jakości usług świadczonych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy;
- poprawę informacji o rynku pracy.

Państwowy system pomocy osobom bezrobotnym administracyjnie opiera się na urzędach pracy. W Polsce działa 16 wojewódzkich urzędów pracy, które posiadają 338 urzędów powiatowych oraz ich filie w miastach, które przed rokiem 1999 – przed reformą administracji publicznej - były miastami wojewódzkimi. Natomiast w każdym powiecie znajdują się powiatowe urzędy pracy, które również posiadają swoje filie w miastach, w których wcześniej zlokalizowane były rejonowe urzędy pracy. Łącznie strukturę publicznych służb zatrudnienia tworzą 354 urzędy, które obsługują 379 powiatów i 16 województw.

„System organów zatrudnienia ma charakter rządowo-samorządowy, a jego istotną cechą jest niezależność każdej jednostki organizacyjnej. W Polsce mamy do czynienia z modelem zdecentralizowanym – organy samorządowe są formalnie oraz organizacyjnie odrębne od organów rządowych. Ogólna polityka rynku pracy ustalana jest na szczeblu

---

<sup>1</sup> Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa 2006 r.



krajowym, ale wojewódzkie urzędy pracy, a także powiatowe mają możliwość jej uzupełniania tak aby zaspakajać lokalne potrzeby.”<sup>2</sup>

Zasadniczym celem działalności rejonowych urzędów pracy jest zapewnienie bezrobotnemu propozycji pracy. Gdy jednak takiej możliwości nie ma, zadania urzędu określone są przez ustawę i sprowadzają się do: inicjowania i finansowania szkoleń dla bezrobotnych oraz przyznawania i wypłacania zasiłków szkoleniowych; organizowania dodatkowych miejsc pracy - prac interwencyjnych, robót publicznych oraz udzielania pracodawcom pomocy finansowej w zakresie określonym w ustawie; udzielania pożyczek z Funduszu Pracy na podjęcie działalności na własny rachunek; przyznawania oraz wypłacania zasiłków, a także aktywizowania bezrobotnych w ramach programów socjalnych i klubów pracy. Kolejność tych zadań nie jest przypadkowa - najpierw jest mowa o aktywnych formach walki z bezrobociem, a dopiero na końcu wymieniane są pasywne takie jak zasiłki.<sup>3</sup> Pomoc dla młodych bezrobotnych najlepiej wyraża się w organizacji szkoleń, które dla właściwej organizacji wymagają nie tylko informacji na temat aktualnych potrzeb rynku pracy ale również i znajomości rynku firm szkolących – cen organizowanych kursów, pomocy dydaktycznych jakimi dysponują organizatorzy oraz zaplecza praktycznego.

Podstawowe funkcje, jakie realizuje służba zatrudnienia są zróżnicowane i zależą od sytuacji ekonomicznej danego kraju, podaży siły roboczej, uwarunkowań geograficznych i kulturowych. Zadania, realizowane przez polskie urzędy pracy, również oświęcimski – gdzie prowadzone były badania - to<sup>4</sup>:

- funkcja pośrednictwa pracy pomiędzy przedsiębiorcami poszukującymi pracowników a osobami poszukującymi pracy, przy zachowaniu takich zasad jak: dostępność dla wszystkich osób poszukujących pracy, dobrowolność, zachowanie reguły równości w udzielaniu porad bez względu na płeć, wyznanie, narodowość itp., jawność – każde zgłoszone do urzędu wolne miejsce pracy podane jest do wiadomości wszystkich poszukujących. W ramach pośrednictwa pracy organizowane są również giełdy pracy oraz targi pracy;
- funkcja poradnictwa zawodowego polegająca na doradzaniu w wyborze odpowiedniego miejsca pracy, szkolenia a także wykształcenia i zawodu. Prowadzone przez urząd

---

<sup>2</sup> [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

<sup>3</sup> A. Kosut, Komentarz do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Gdańsk 1996, s. 56.

<sup>4</sup> Z. Pisz, op. cit., Wrocław 1999, s. 126 – 127.

poradnictwo zawodowe ma na celu „udzielenie bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych”<sup>5</sup>. Poradnictwo jest dostępne dla wszystkich osób, które się po nie zwrócą do pracowników urzędu, jest bezpłatne, dobrowolne oraz objęte zasadą poufności oraz ochrony danych osobowych. Świadczone jest indywidualnie i grupowo;

- funkcja informacyjno-statystyczna polegająca na prowadzeniu statystyki, danych dotyczących liczby osób pozbawionych zatrudnienia, struktury bezrobocia – według gałęzi gospodarki, zawodów, przekroju terytorialnego, cech osobowych (wiek, płeć, wykształcenie), sytuacji na rynku pracy oraz udostępnianie tych informacji wszystkim zainteresowanym;
- funkcja analityczno-programowa, która sprowadza się do opracowywania posiadanych danych oraz badania przyczyn bezrobocia, prognozowania zmian, a także pożądanych, efektywnych metod walki z tym zjawiskiem;
- funkcja promowania i organizowania szkoleń, kursów zawodowych, pozwalających na dostosowanie kwalifikacji bezrobotnych do aktualnych potrzeb rynku pracy. Organizowanie szkoleń ma na celu podwyższenie oraz doskonalenie dotychczasowych kwalifikacji zawodowych, bądź ich zmianę w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub utratę zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie (np. z powodu wypadku)<sup>6</sup>;
- funkcja promowania nowych miejsc pracy tak w sferze publicznej poprzez np. roboty publiczne, jak i w prywatnej poprzez zachęty w formie udzielania korzystnych pożyczek na otwarcie własnej działalności gospodarczej;
- funkcja ochrony socjalnej bezrobotnych tj. ustalanie prawa do zasiłku, naliczanie i wypłata świadczeń.

---

<sup>5</sup> A. Kosut, op. cit., Gdańsk 1996, s. 66.

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. 57.

Jednym z najważniejszych elementów współpracy urzędu z bezrobotnymi jest pośrednictwo pracy, które zgodnie z ustawą o zatrudnieniu realizowane jest w rejonowych urzędach pracy i obejmuje<sup>7</sup>:

- udzielanie pomocy bezrobotnemu i innym osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w uzyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
- pozyskiwanie ofert pracy;
- udzielanie pracodawcom informacji o możliwościach zatrudnienia poszukiwanych przez nich pracowników oraz organizowanych miejscach przygotowania zawodowego;
- informowanie bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy oraz pracodawców o sytuacji na lokalnym rynku pracy i przewidywanych zmianach;
- inspirowanie i organizowanie kontaktów bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy z pracodawcami;
- współdziałanie z innymi rejonowymi urzędami pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania;
- informowanie bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach.

Obecnie wskazuje się na potrzebę reformy organizacji pracy urzędów pracy, które wymagają zwiększenia zatrudnienia wykwalifikowanej kadry oraz skomputeryzowania. Do bariery efektywności pracy urzędów zaliczane są: bariery prawne – często zmieniające się ustawy, brak jednoznacznych interpretacji prawnych; bariery ekonomiczne oraz bariery organizacyjno-techniczne – brak infrastruktury oraz odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Należy również poszerzyć spektrum współpracy urzędów z pracodawcami w celu określenia, jacy pracownicy, z jakimi umiejętnościami są najczęściej poszukiwani i tak organizować szkolenia by zaspakajać te potrzeby. Współpraca z pracodawcami, samorządem lokalnym, administracją rządową, regionalnymi mediami oraz samymi bezrobotnymi może znacznie ułatwić organizację kursów, które dają szansę na znalezienie pracy po ich ukończeniu.

Wobec narastającego niezadowolenia wśród osób bezrobotnych wywołanego nieudolnością służb zatrudnienia wymagane są zmiany. Przede wszystkim potrzebni są wykształceni fachowcy, którzy z jednej strony orientują się w potrzebach lokalnego rynku

---

<sup>7</sup> *Ibidem*, s. 44 – 45.

pracy, a z drugiej potrafią wykorzystać proponowane im przez Wspólnotę dofinansowanie. Wymagane są również, zmiany w organizacji pracy - kosztem zmniejszonej liczby pracowników administracyjno-biurowych więcej powinno być zatrudnianych tzw. pracowników liniowych czyli pośredników oraz doradców zawodowych. Krajowy Program Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 r. zakładał doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy poprzez<sup>8</sup>:

- podwyższenie jakości usług pośrednictwa pracy (zwiększenie liczby zatrudnionych pośredników pracy w urzędach pracy, podniesienie ich kwalifikacji, doskonalenie metod i narzędzi pośrednictwa pracy, rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy z innymi instytucjami rynku pracy);
- podwyższenie jakości poradnictwa zawodowego i usługi sieci EURES (zwiększenie liczby doradców zawodowych i asystentów EURES zatrudnionych w urzędach pracy, rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie poradnictwa zawodowego i usług EURES z innymi instytucjami krajowymi i zagranicznymi rynku pracy);
- podwyższenie jakości usług szkoleniowych;
- wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej;
- realizacja monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz doskonalenie systemu prognozowania popytu na pracę;
- zwiększenie efektywności realizowanych programów rynku pracy;
- zwiększenie wykorzystania środków Europejskiego Funduszu Społecznego na efektywne programy rynku pracy.

Wzbogacenie oferty oraz podwyższenie jakości usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy powinno się odbyć przede wszystkim dzięki: doskonaleniu systemu szkoleń osób bezrobotnych, opracowaniu nowej procedury pomocy pracodawcom w doborze pracowników, aktywizowaniu bezrobotnych w procesie poszukiwania zatrudnienia, koordynowaniu udziału publicznych służb zatrudnienia w systemie EURES, wspieraniu rozwoju pośrednictwa o zasięgu europejskim, a także doskonaleniu kwalifikacji pracowników służb zatrudnienia.

Od momentu wstąpienia w struktury wspólnotowe polskie Ministerstwo Pracy prowadzi działania ukierunkowane na lepsze wykorzystanie unijnych środków pozyskanych

---

<sup>8</sup> Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok ..., op. cit.

w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich. Projekt pod nazwą **„Efektywność usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych”** (realizacja programu 2006 - 2007 r.) ma na celu reformę rozwiązań prawno-organizacyjnych w kierunku wzrostu skuteczności działań związanych z doksztalcaniem osób pozbawionych zatrudnienia. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zostały zapisane nowe instrumenty służące przede wszystkim motywacji osób bezrobotnych w procesie podwyższenia kwalifikacji - m.in.: przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, finansowanie kosztów egzaminów, zwrot kosztów opieki nad dzieckiem na czas szkolenia, stypendia na czas kursu bądź pokrycie opłat związanych z dojazdem na miejsce szkolenia. Program badawczy ma przynieść odpowiedź na pytanie czy tego typu działania zachęcają bezrobotnych do podjęcia szkoleń, w jaki sposób organizować szkolenia by osiągnąć oczekiwane założenia oraz jak organizować staże u pracodawców dla bezrobotnych do 25 roku życia by ułatwić ich późniejsze zatrudnienie. Jednym z celów jest również opracowanie modyfikacji istniejących regulacji prawnych dotyczących usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.

Sam wspomniany już program w ramach którego realizowany jest opisany wyżej projekt – Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich - ma na celu budowę otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy. Celem szczegółowym programu jest rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości. Jej harmonijny rozwój ma zapewnić wzrost zatrudnienia i osiągnięcie spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią na poziomie regionalnym i krajowym. SPO RZL realizuje swoje cele poprzez działania określone w trzech priorytetach - w aktywnej polityce rynku pracy, integracji zawodowej i społecznej, w rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy a także w pomocy technicznej. Instytucją odpowiedzialną za realizację SPO RZL jest Departament Zarządzania EFS w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.<sup>9</sup>

SPO RZL jest finansowany w 75% z Europejskiego Funduszu Społecznego (tzw. refinansowanie) i w 25% z krajowych środków publicznych (tzw. współfinansowanie), na które składają się środki budżetu państwa, środki pochodzące z państwowych funduszy celowych (Fundusz Pracy i PFRON) i środki będące w dyspozycji (budżetach) jednostek

---

<sup>9</sup> Europejski Fundusz Społeczny w Polsce – poradnik dla projektodawców. Ministerstwo Pracy, Gospodarki i Polityki Społecznej. Warszawa 2004 r., s. 9.

samorządu terytorialnego. Zarówno EFS jak i wymienione środki krajowe stanowią tzw. środki publiczne. Oprócz nich budżet SPO RZL przewiduje, niewielki w stosunku do całości, ale wymagany – wkład środków prywatnych.

Należy jednocześnie wyraźnie zaznaczyć, że wkład z funduszu strukturalnego jest refinansowany dopiero po faktycznym poniesieniu wydatków ze środków krajowych. W przypadku SPO RZL przyjęto, że projektodawca otrzyma od beneficjenta końcowego środki na realizację swojego projektu z funduszy publicznych. Dopiero po udokumentowaniu przez niego wydatkowania tych środków możliwe będzie zwrócenie się przez odpowiednie instytucje o zwrot z EFS 75% wysokości kwot. Zwrócone środki zasila źródło finansowania krajowego. W ramach SPO RZL przewidziano ponadto, że projektodawca wyłoniony w ramach konkursów będzie otrzymywał środki na realizację projektu w formie dotacji (a więc na zasadzie wypłaty „z góry”), transzami, zgodnie z harmonogramem, stanowiącym załącznik do umowy finansowania projektu. Dzięki temu projektodawca nie musi kredytować realizowanego przez siebie projektu.

Udział finansowy projektodawcy w realizacji projektu, tzw. minimalna wartość udziału określana jest mianem wkładu prywatnego i wynosi 1% kwalifikowanych wydatków projektu. Wkład prywatny nie wymaga bezpośredniego zaangażowania środków finansowych projektodawcy i może być wniesiona w postaci wkładu rzeczowego, np. udostępnienia własnych pomieszczeń na potrzeby projektu.

Korzyści, które przynosi system finansowania w ramach SPO RZL:

- ciężar oczekiwania na zwrot środków z UE spoczywa na instytucjach odpowiedzialnych za wdrażanie SPO RZL, a nie na projektodawcy;
- projektodawca nie musi oczekiwać na środki europejskie, ponieważ płatności na rzecz całkowicie są finansowane ze środków krajowych;
- projektodawca nie jest zaangażowany w proces rozliczeń finansowych z UE;
- projektodawca otrzymuje środki z góry w postaci dotacji;
- projektodawca może być zobowiązany do wniesienia minimum 1% wkładu prywatnego w projekt, ale wkład ten nie zawsze musi wyrażać się zaangażowaniem własnych środków finansowych. Wymóg ten może zostać spełniony w postaci wkładu rzeczowego.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 14.

### **5.2.1. Programy Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu realizowane w ramach walki z bezrobociem w latach 2004 - 2006**

Działania Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu są ukierunkowane głównie na pozyskanie jak największej puli środków finansowych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego na walkę z bezrobociem. Pierwszym z programów realizowanym w ramach tego Funduszu współfinansowanym przez UE był program „Start zawodowy”. Przebieg, formy realizacji oraz wyniki tego programu zostały przedstawione w następnym rozdziale. Pozytywny odbiór projektu wśród jego uczestników spowodował rozpoczęcie kolejnych projektów współorganizowanych przy wsparciu finansowym pochodzącym z unijnych środków strukturalnych. Działania pomocowe oświęcimskiego Urzędu Pracy skierowane są przede wszystkim do dwóch grup tzw. bezrobotnych pozostających w trudnej sytuacji na rynku pracy:

- bezrobotni do 25 roku życia;
- osoby długotrwale bezrobotne.

W latach 2004 - 2005 Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu realizował projekt **„Sam kształtuje obraz kariery – SKOK”**, pomyślany głównie dla bezrobotnej młodzieży, współfinansowany był w ramach programu Phare 2002 SSG - „Promocja wzrostu zatrudnienia wśród młodzieży”. Projekt miał na celu umożliwienie zaplanowania i realizacji kariery zawodowej młodzieży poprzez opracowanie tzw. Indywidualnych Planów Działania oraz organizację staży, przygotowania zawodowego i szkoleń. Indywidualne Plany Działania mają na celu: identyfikację własnych zasobów - mocnych i słabych stron, nabycie umiejętności poszukiwania i zdobycia zatrudnienia, pozyskanie nowych umiejętności poprzez szkolenia zawodowe, doświadczenie zawodowe, a w rezultacie podjęcie zatrudnienia. Dzięki opracowaniu i wdrożeniu Indywidualnych Planów Działania dla 150 uczestników programu, wykorzystanych zostało szereg instrumentów zwiększających szanse młodych ludzi na znalezienie zatrudnienia. 60 bezrobotnych nabyło umiejętności praktyczne do wykonywania pracy poprzez odbywanie staży u pracodawców; kolejne 60 osób pozyskało nowe kwalifikacje oraz umiejętności zawodowe poprzez udział w przygotowaniach zawodowych w miejscach pracy, zorganizowanych przez lokalnych pracodawców; a 30 osób uczestniczyło

w indywidualnych szkoleniach mających na celu podniesienie kwalifikacji i uzupełnienie umiejętności.

W ocenie urzędnika Urzędu Powiatu Oświęcimskiego program przebiegał bez zakłóceń: *„Projekt „Sam kształtuje obraz ...” był jednym z pierwszych projektów, które realizowaliśmy w ramach zewnętrznego wsparcia finansowego. Początki były oczywiście trudne, pełne obaw. Zorganizowane szkolenia przez Wojewódzki Urząd Pracy dla pracowników urzędu w ramach planowania nowych projektów zostały przeprowadzone już wcześniej. Nawiązaliśmy kontakty z innymi urzędami pracy w województwie, jednak w 2004 r. nasze doświadczenia nie były jeszcze na dość wysokim poziomie. Najwięcej niepokojów budził sposób rozliczania finansowego, gdzie należy właściwie zarządzać każdą złotówką. Niewłaściwy sposób raportowania budżetu jest zagrożeniem dla uzyskania środków na kolejne programy.*

*Wraz z akcesją Polski w struktury UE pojawiło się wiele nowych możliwości na wsparcie osób pozbawionych zatrudnienia. Przede wszystkim jeśli chodzi o środki finansowe na organizowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu wprowadza nowatorskie instrumenty, których zadaniem jest minimalizowanie skutków zjawiska bezrobocia. Urząd bardzo aktywnie pozyskuje fundusze strukturalne wspierające te przedsięwzięcia, których najważniejszym zadaniem jest przeciwdziałanie bezrobociu i rozwój zasobów ludzkich poprzez zwiększenie poziomu zatrudnienia oraz zagwarantowanie trwałego harmonijnego rozwoju społeczno-gospodarczego. Głównym celem realizowanych programów jest wzmocnienie i rozwój współpracy pomiędzy partnerami realizującymi projekt, poprawa instytucjonalnej obsługi rynku pracy, podniesienie jakości i dostępu do usług pośrednictwa pracy oraz doradztwa zawodowego świadczonego na rzecz bezrobotnych i pracodawców.” [Wywiad nr 1, pracownik Urzędu Powiatowego Oświęcim]*

W latach 2004 - 2006 Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu zaprojektował oraz wdrożył kilka programów pomocowych, które realizowane były w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich. Podczas konferencji podsumowującej wdrażanie SPO RZL w Małopolsce, oświęcimski urząd został nagrodzony pierwszym miejscem w kategorii „Najlepszy Projektodawca” w realizacji projektów w ramach SPO RZL 2004 - 2006 w województwie małopolskim. Nagroda została przyznana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, który nadzoruje wdrażanie w Małopolsce projektów realizowanych w ramach działań 1.2 i 1.3 SPO RZL. Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu w latach 2004 - 2006 pozyskał w ramach programu około 8 mln zł, dzięki którym zaktywizowanych zostało 12,4% bezrobotnych z ogólnej liczby osób zarejestrowanych w oświęcimskim urzędzie.



Poniżej charakterystyka oraz opinie na temat kilku z przeprowadzonych projektów.

W czerwcu 2005 r. Powiatowy Urząd Pracy zakończył realizację projektu **„Szansa na zatrudnienie”**. Prowadzony był on w ramach projektu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie „Powrót do pracy”, zgodnie z założeniami działania 1.3 „Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia” SPO RZL 2004 - 2006. Program współfinansowany był z Europejskiego Funduszu Społecznego. Całkowite wydatki projektu wyniosły 311 252,00 zł. Jego uczestnikami były osoby w wieku powyżej 25 lat, pozostające bez pracy od 12 do 24 miesięcy. W ramach projektu oprócz poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy, zrealizowane zostały szkolenia zawodowe dla 115 osób, a 50 bezrobotnych znalazło zatrudnienie subsydiowane na zasadach prac interwencyjnych.

Według pracownika Urzędu Pracy odpowiedzialnego za przeprowadzenie projektu „Szansa na zatrudnienie” - *„program wbrew oczekiwaniom nie spotkał się od razu z ogólną aprobatą. Skierowany do osób powyżej 25 roku życia i długotrwale bezrobotnych wywołał wśród bezrobotnych dyskusje na temat celowości tego typu działań.”* [Wywiad nr 2, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu] Jak relacjonowali pośrednicy pracy: *„Spotkania z osobami pozbawionymi zatrudnienia dłużej niż rok nacechowane są postawami roszczeniowymi tych bezrobotnych. Często wymagana od nich aktywność powoduje u nich opór, choć należy przyznać, że jest to zjawisko coraz radsze. Ale jeszcze w 2005 r. – w trakcie realizacji programu „Szansa na zatrudnienie” - grupa zarejestrowanych osób jako długotrwale bezrobotni niechętnie brała udział w szkoleniach oraz stażach aktywizujących. Pomimo początkowych trudności z rekrutacją, program przebiegł prawidłowo. Środki finansowe rozdysponowane zostały właściwie i oceniając z perspektywy czasu kolejne projekty skierowane do tej grupy beneficjentów nie napotkały już raczej problemu naboru.”* [Wywiad nr 4, specjalista ds. pośrednictwa pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Do tej samej grupy osób - długotrwale bezrobotnych - skierowany był projekt **„Kariera zawodowa - nowy rozdział”**. Program w ramach działania 1.5 „Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka”, współfinansowany został z Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt trwał od sierpnia 2005 r. do grudnia 2006 r., jego całkowite wydatki wyniosły 501 613,20 zł, z tego:

- współfinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego wyniosło 80%,
- wkład własny Powiatowego Urzędu Pracy wyniósł 20%.

Projekt skierowany został do osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, tj. pozostających bez pracy nieprzerwanie przez okres powyżej 24 miesięcy oraz mających trudności z podjęciem pracy ze względu na długotrwałą bierność i brak aktywności na rynku pracy.

Program założył współpracę Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu z Ośrodkami Pomocy Społecznej podczas doboru kandydatów, co pozwoliło na wskazanie osób, które korzystają z pomocy opieki społecznej, a jednocześnie są zarejestrowane w urzędzie pracy, jako osoby bezrobotne przez okres ponad 24 miesięcy. Tym samym do udziału w projekcie wytypowano bezrobotnych, którzy najbardziej potrzebowali pomocy.

W opinii jednego z urzędników: *„Współpraca na linii PUP a Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej pozwala na skuteczne wykorzystanie środków pochodzących z unijnych dotacji. Tym bardziej, iż w ostatnim czasie Wspólnota stawia na koordynację działań pomocowych lokalnych służb publicznych. Kooperacja urzędów pozwala na skierowanie projektów do osób, które najbardziej wymagają pomocy. W początkowym etapie ta współpraca była dość trudna, napotykała wiele przeszkód ale obecnie, można powiedzieć, że przebiega bez większych przeszkód.”* [Wywiad nr 2, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem pracownika socjalnego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Oświęcimiu: *„Szkolenia aktywizujące osoby bezrobotne są chyba jedną z nielicznych, właściwych propozycji aktywizacji osób pozostających bez zatrudnienia. Klienci korzystający z pomocy społecznej w większości są osobami biernymi, bardzo trudnymi do współpracy. Kontakty z PUP pozwalają przede wszystkim na wymianę informacji oraz poszerzenie naszej oferty pomocy. Wielu naszych beneficjentów chce tylko wsparcia finansowego i unika jakichkolwiek zobowiązań z tym związanych. Bardzo często mamy do czynienia ze zjawiskiem tzw. bezrobocia dziedzicznego, gdzie całe rodziny nie pracują. Aktywizacja w postaci udziału w szkoleniach powinna być dla nich bodźcem w kierunku zatrudnienia, a nam daje możliwość wywarcia na tych osobach swoistej presji – można to ująć: wsparcie finansowe w zamian za udział w programie.”* [Wywiad nr 3, pracownik socjalny, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej Oświęcim]

Dzięki programowi uczestnicy mieli odnaleźć się na rynku pracy, zdobyć doświadczenie zawodowe, nabyć nowe kwalifikacje oraz uzyskać środki finansowe. W ramach projektu zrealizowane zostały następujące formy pomocy:

- 10-miesięczne staże dla 40 osób - umożliwiły one nabycie praktycznych umiejętności do wykonywania pracy. W zamian za odbycie stażu każdy otrzymał comiesięczne wynagrodzenie tzw. stypendium stażowe w wysokości zasiłku dla osób bezrobotnych;

- 6-miesięczne przygotowanie zawodowe dla 40 osób – dzięki któremu osoby bezrobotne pozyskały nowe kwalifikacje oraz umiejętności zawodowe. Podobnie jak przy stażach każdy uczestnik otrzymywał przez okres 6 miesięcy stypendium w wysokości zasiłku dla bezrobotnych;
- 4-miesięczne szkolenia dla 20 osób – zorganizowane zostały w celu podniesienia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, ich uczestnicy otrzymywali stypendia bądź dodatki szkoleniowe.

W opinii oświęcimskich urzędników oprócz wymiernych efektów w postaci szkoleń oraz staży *„każdy uczestnik skorzystał z usług doradcy zawodowego – ze wsparcia dążenia do samodzielności, pomocy w przywróceniu aktywności w życiu zawodowym, wyzbycia postawy bierności oraz podniesieniu samooceny. Celem projektu stała się aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, pomoc w wyjściu z trudnej sytuacji i odnalezienie się na rynku pracy, co umożliwia osobom pozbawionym zatrudnienia powrót do czynnego życia zawodowego i społecznego.”* [Wywiad nr 1, pracownik Urzędu Powiatowego Oświęcim]

Realizacja kolejnych programów była możliwa dzięki udziałowi oświęcimskiego urzędu w dwóch konkursach na projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach działań 1.2 „Perspektywy dla młodzieży” i 1.3 „Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia” SPO RZL. W ten sposób pozyskane zostały dodatkowe środki na przeciwdziałanie bezrobociu w powiecie oświęcimskim i tym samym w latach 2005 – 2006 zorganizowano dwa projekty: „Pierwszy krok” oraz „Nowy rozdział”.

Projekt **„Pierwszy krok”** skierowany został do 601 osób w wieku poniżej 25 lat, pozostających bez pracy przez okres do 24 miesięcy, które mają trudności z podjęciem pracy w dużej mierze ze względu na brak doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacji zawodowych.

Całkowite wydatki projektu wyniosły 1 596 027,32 zł, w tym kwota dofinansowanie z EFS - 1 081 935,15 zł oraz wkład własny – Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu, Urzędu Powiatu Oświęcimskiego, pracodawców - 514 092,17 zł, co stanowi nieco ponad 32% ogólnych wydatków. Projekt zakładał realizację następujących działań:

- poradnictwo zawodowe, z którego skorzystali wszyscy uczestnicy projektu;
- pośrednictwo pracy, podczas którego kierowano uczestników projektu na staże, przygotowanie zawodowe, subsydiowane zatrudnienie;

- staże zawodowe, które trwały średnio 3 miesiące, podczas odbywania których młode osoby zdobywały swoje pierwsze doświadczenia zawodowe;
- przygotowania zawodowe, które trwały średnio 3 miesiące, podczas których uczestnicy programu zdobywali nowe kwalifikacje zawodowe poprzez praktyczne wykonywanie zawodu w miejscu pracy;
- subsydiowane zatrudnienie, które trwało średnio 4 miesiące, pozwoliło na zdobycie doświadczenia zawodowego i umiejętności pracowniczych oraz uzyskanie czasowego doświadczenia, które zwiększyło atrakcyjność zawodową młodych osób na rynku pracy;
- szkolenia zawodowe dzięki którym młode osoby uzyskały nowe kwalifikacje zawodowe bądź podniosły dotychczas posiadane;
- środki na podjęcie własnej działalności gospodarczej. Po pozytywnym zaopiniowaniu biznesplanu przyznawano środki na podjęcie działalności gospodarczej. Działanie to promowało postawy przedsiębiorcze wśród młodych ludzi.

W szkoleniach zawodowych wzięło udział 111 osób, w stażach zawodowych – 252, z subsydiowanego zatrudnienia (prac interwencyjnych) skorzystały 32 osoby, z przygotowania zawodowego w miejscu pracy - 205, a jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej otrzymało 14 osób.

Ponadto Urząd Pracy objął uczestników projektu poradnictwem zawodowym oraz pośrednictwem pracy. Spośród wszystkich osób uczestniczących w projekcie, po jego zakończeniu pracę podjęło lub kontynuowało (w tym osoby rozpoczynające własną działalność gospodarczą) 39% beneficjentów. Miarą efektywności projektu są również opinie doradców, którzy przeprowadzali rozmowy z beneficjentami ostatecznymi przed i po zakończeniu projektu. Zgodnie z tymi opiniami stwierdzono, iż po realizacji projektu, wśród osób objętych wsparciem, nastąpił zdecydowany wzrost samoakceptacji oraz motywacji, komunikatywności, samodzielności i kooperatywności. *„Przebieg programu „Pierwszy krok” przerósł chyba nasze oczekiwania. Dzięki pozyskanym doświadczeniom zdobytym podczas organizacji wcześniejszych szkoleń dla młodych bezrobotnych, wiedzieliśmy na co zwrócić szczególną uwagę, a które aspekty projektu można pominąć. Również wszystkie biorące udział w programie podmioty przyczyniły się do sukcesu tego projektu. Organizatorzy poszczególnych szkoleń wykazali się dużą elastycznością w ich prowadzeniu. Pracodawcy chętnie przyuczali zawodowo młodych ludzi, a ci ostatni bez oporów przystąpili do projektu. Nazwa programu – „Pierwszy krok” – ma symbolizować ważny moment w życiu każdego człowieka jakim jest podjęcie zatrudnienia, zmiana życiowa pojawiająca się wraz z zakończeniem etapu edukacji, która niestety nie zawsze jest możliwa. Nasze działania są*

*ukierunkowane na pomoc młodzieży i oceniam przeprowadzone do tej pory przez nas projekty na wysokim poziomie.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu]*

Projekt „Pierwszy krok” w 2006 r., został uznany przez uczestników ogólnokrajowej konferencji „Wzoruj się na najlepszych - Bank Dobrych Praktyk”, za jeden z najlepszych projektów aktywizujących w kraju. Konferencja zorganizowana przez tygodnik „Polityka”, miała na celu zaprezentowanie zaproszonym samorządom i organizacjom pozarządowym z całej Polski tych projektów dofinansowanych z funduszy strukturalnych, które - zdaniem ekspertów - zostały wzorowo zrealizowane. Podczas konferencji oświęcimski urząd otrzymał Certyfikat Banku Dobrych Praktyk. Eksperci Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej uznali iż projekt „Pierwszy krok” zasługuje na miano dobrej praktyki i tym samym został on wpisany do Banku Dobrych Praktyk.

Drugim z programów na które Urząd Pracy w Oświęcimiu otrzymał dofinansowanie w wyniku udziału w konkursie był projekt „**Nowy rozdział**”. Program został zorganizowany dla 239 osób w wieku powyżej 25 lat, pozostających bez pracy przez okres do 24 miesięcy i nie będących absolwentami, mających trudności z podjęciem pracy ze względu na długotrwałą bierność i brak aktywności na rynku pracy. Całkowite wydatki projektu wyniosły 740 554,33 zł, w których kwota dofinansowanie wyniosła 509 212,46 zł, a wkład własny (Urząd Pracy, Urząd Powiatu Oświęcimskiego, pracodawców) - 231 341,87 zł. W ramach projektu zostały realizowane następujące działania:

- szkolenia zawodowe - dla 125 osób;
- zatrudnienie subsydiowane (prace interwencyjne) - dla 12 osób;
- przygotowanie zawodowe - dla 93 osób;
- jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej - dla 30 osób.

Ponadto Urząd Pracy, podobnie jak i w poprzednich projektach, objął uczestników programu poradnictwem zawodowym oraz pośrednictwem pracy. Dzięki uczestnictwu w tym programie 32% osób podjęło zatrudnienie.

*„Nazwa projektu ma wskazywać na nowy etap w życiu każdego bezrobotnego, który zaczyna się wraz z podjęciem decyzji o wzięciu udziału w projekcie. Uczestnicy tego programu to dość trudna we współpracy grupa zarejestrowanych. Staramy się tym osobom pomóc zmienić ich sytuację życiową poprzez organizację szkoleń, przygotowań zawodowych oraz prac interwencyjnych. Nie zawsze te działania spotykają się z akceptacją wśród beneficjentów. Pomimo jednak tych zachowań mogę ocenić realizację projektu „Nowy rozdział” na wysokim*

*poziomie. Nie było problemów ze zgłoszeniami uczestników - ci którzy zostali wytypowani, w 90% potwierdzili chęć wzięcia udziału w programie. Sam przebieg szkoleń oraz przygotowań zawodowych nie budził też zastrzeżeń.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu]*

Od kwietnia 2006 r. do grudnia 2007 Urząd Pracy kontynuuje realizację projektu skierowanego do młodych ludzi którzy nie ukończyli 25 roku życia. Program „**Doświadczenie zawodowe**” realizowany jest w ramach działania 1.2 „Perspektywy dla młodzieży” współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach SPO RZL. Program zakłada udział największej jak do tej pory grupy młodych bezrobotnych w jednym projekcie – 946 osób, które:

- 566 osób skierowanych zostało na staż zawodowy,
- 111 osób skierowanych zostało na przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- 204 osoby zostały skierowane na szkolenia zawodowe,
- 35 osób zostało zatrudnionych w ramach subsydiowanego zatrudnienia,
- 30 osób otrzymało jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

Koszty projektu szacowane są na poziomie 3 234 678 zł, a w opinii pośrednika pracy: *„program jeszcze trwa i trudno tutaj podsumowywać całość jego realizacji. Ale organizacja jego uczestników, staży, nabór na szkolenia - nie był problemem. Myślę, że w momencie kiedy urząd organizuje już któryś raz z kolei program finansowany ze środków strukturalnych, jest prościej zdobyć na niego środki, zaplanować i przeprowadzić. Oczywiście zawsze zdarzają się nieprzewidziane sytuacje. Na początku mieliśmy duży problem ze znalezieniem firm szkolących w zawodach, które są deficytowe na naszym lokalnym terenie. Jednak obecnie dysponujemy już tak rozległą bazą szkoleniową, a same firmy szkolące też poszerzyły swoją działalność, że nie jest problemem organizowanie w powiecie oświęcimskim szkolenia przez firmę z północy. Myślę, że był po prostu potrzebny czas na wdrożenie w życie nowych rozwiązań, rozporządzeń. Ten okres mamy już chyba na szczęście za sobą – teraz już możemy tylko zastanawiać się nad projektami szkoleń, które przynosiłby jak najlepsze efekty w postaci wzrostu zatrudnienia wśród naszych bezrobotnych. Należałoby się również zastanowić nad rozszerzeniem współpracy z innymi urzędami ale nie tylko z terenu kraju, również z poza jego granic. Doświadczenia kolegów z innych krajów Wspólnoty, szczególnie tych gdzie ich działania przyczyniły się do obniżenia skali bezrobocia, mogą nam doskonale posłużyć do wzrostu zatrudnienia, a także organizacji tych działań, które najlepiej przyczyniają się do*

*aktywizacji bezrobotnych.*” [Wywiad nr 4, specjalista ds. pośrednictwa pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Programem prowadzonym przez Urząd Pracy, finansowanym jedynie z rządowych funduszy oraz skierowanym do młodych bezrobotnych był program – „**Pierwszy biznes**”, który umożliwił młodym bezrobotnym do 25 roku życia oraz absolwentom szkół wyższych do 27 roku życia, uzyskanie w ramach projektu jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Ministerstwo Gospodarki i Pracy uruchomiło w lipcu 2005 r. program, którego głównym celem było udzielenie pomocy w podejmowaniu działalności gospodarczej i promocja postaw przedsiębiorczych wśród młodych ludzi. Głównym elementem programu były:

- szkolenia teoretyczne (poszerzony zakres godzinowy zajęć);
- szkolenia praktyczne (w przedsiębiorstwach), bądź wsparcie doradcze w początkowym okresie prowadzenia własnej działalności (Centra Biznesu);
- dotacje i pożyczki na założenie i uruchomienie własnej firmy.

Kompleksowość wymienionych wyżej działań powoduje, że przyznane środki finansowe zostały wydatkowane w sposób jak najbardziej celowy, a ryzyko ewentualnych trudności związanych z rozpoczęciem pracy na własny rachunek spadło do minimum. Młody człowiek zakładający własną firmę przygotowany został w trakcie trwania kursu teoretycznie i praktycznie do tego rodzaju przedsięwzięcia. Nabór na pierwsze szkolenie teoretyczne (cykl 80 godzinny) Urząd Pracy rozpoczął we wrześniu 2005 r. - program zawierał materiały dla wszystkich zainteresowanych – publikacje i wzory dokumentów (w formie elektronicznej) oraz program symulujący prowadzenie działalności gospodarczej wraz ze wskazówkami dotyczącymi budowy biznes planu. Kolejny etap obejmował kilkumiesięczne szkolenia praktyczne, których zadaniem było zapoznanie się przyszłych właścicieli mikro-przedsiębiorstw z podstawowymi i najważniejszymi ścieżkami funkcjonowania na rynku. Maksymalna kwota bezzwrotnej dotacji na założenie własnej firmy wyniosła 12 077,25 zł lub 40 000,00 zł – był to kredyt udzielany przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach Programu „Praca dla młodych”. Instytucją udzielającą pomocy finansowej w tym zakresie był również Fundusz Wspierania Przedsiębiorczości. Program „Pierwszy biznes” realizowały (przy zaangażowaniu władz lokalnych i regionalnych): publiczne służby zatrudnienia MGiP, organizacje akademickie, organizacje pozarządowe oraz związki pracodawców.

W opinii pracownika Urzędu Pracy w Oświęcimiu: „*W naszym Urzędzie program „Pierwszy biznes” nie spotkał się ze zbyt dużym odzewem, gdyż zainteresowanie wśród młodych ludzi*

*prowadzeniem własnego biznesu jest niskie. Młodzież boi się odpowiedzialności związanej z wzięciem kredytu oraz prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Według badań wśród przyczyn małego zainteresowania młodych samozatrudnieniem wskazuje się: brak umiejętności i odwagi do prowadzenia własnej działalności, brak pomysłu i duże ryzyko działania, brak praktycznej wiedzy w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, brak umiejętności identyfikacji nisz istniejących na lokalnym rynku, problemy z rejestracją firmy (w tym konieczność ponoszenia opłat rejestracyjnych), brak możliwości finansowych, brak lub ograniczony dostęp informacji o instrumentach polityki rynku pracy umożliwiających rozpoczęcie działalności, brak informacji o sieci instytucji kredytowych i poręczeniowych, zaangażowanych we wspieranie przedsiębiorczości oraz obawa przed brakiem pomocy w związku z załatwianiem licznych formalności.*

*Program „Pierwszy biznes” ma na celu pomoc merytoryczną i finansową dla młodych osób zarejestrowanych w urzędach pracy, które myślą o założeniu własnej firmy, lecz bez odpowiedniej pomocy, którą oferuje program, nie są skłonne rozpoczynać pracy „na swoim”. Dlatego też program ma za zadanie dotarcie do najaktywniejszych bezrobotnych zainteresowanych zakładaniem firmy i wyposażenie ich w niezbędną wiedzę i odpowiednie narzędzia.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu]*

Realizowane przez oświęcimski Urząd Pracy projekty, szkolenia, staże zdecydowanie przyczyniają się do powstawania nowych miejsc pracy oraz wzrostu zatrudnienia wśród oświęcimskich bezrobotnych, a szczególnie wśród ludzi młodych. W opinii ekspertów *„programy realizowane przez PUP pozwalają na kompleksowe wsparcie obejmujące: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe, subsydiowane zatrudnienie, staże, przygotowanie zawodowe, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Rodzaje szkoleń zostały głównie określone na podstawie zainteresowań bezrobotnych. Pod uwagę wzięte zostały również aktualne potrzeby rynku pracy - na podstawie najczęściej pojawiających się ofert pracy stworzona została baza szkoleń, na które istnieje wyraźne zapotrzebowanie”.* [Wywiad nr 1, pracownik Urzędu Powiatowego Oświęcim] Ważnym elementem, który przyczynił się do sukcesów przeprowadzonych projektów była odpowiednio zaplanowana i przeprowadzona rekrutacja wśród młodych bezrobotnych. Określenie odpowiednich kryteriów, w tym kryteriów dodatkowych



wykraczających poza obowiązkowe kryteria wynikające z Uzupełnienia Programu SPO RZL, pozwoliło na wypracowanie lepszych i trwalszych efektów.

Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu oprócz działań bezpośrednio skierowanych do bezrobotnych, uczestniczy również w organizacji programów ożywienia gospodarczego. Wychodząc z założenia, iż tylko rozwój gospodarczy gwarantuje powstawanie nowych miejsc pracy, a tym samym spadek bezrobocia, angażuje się w różnego rodzaju warsztaty przeznaczone dla lokalnych partnerów z życia społeczno-ekonomicznego. Celem tych spotkań jest wspólna praca nad twórczymi pomysłami ożywienia gospodarczego i stworzenia nowych miejsc pracy na terenach powiatu oświęcimskiego.

W przeciągu ostatnich dwóch lat na terenie powiatu, w ramach programu Lokalne Ożywienie Gospodarcze, zorganizowano szkolenia, na których doszło do wyodrębnienia czterech projektów, których realizacja miałyby zmierzać do rozwoju powiatu oświęcimskiego, jako miejsca silnego gospodarczo i przyjaznego inwestorom. Warsztaty mają na celu pomoc społeczności lokalnej w przeprowadzeniu analizy i oceny posiadanych zasobów, wypracowaniu i wybraniu kilku projektów gospodarczych, które wdrożone przyczynią się do rozwoju powiatu. Na warsztatach, w których brali udział przedstawiciele władz samorządowych, przedsiębiorców oraz młodzieży przeprowadzono m.in. analizę czynnikową składników gospodarczych w celu wypracowania rozwiązania problemów gospodarczych powiatu; opracowano metody wsparcia istniejących firm oraz zachęcenia do tworzenia nowych lokalnych przedsiębiorstw, a także rekrutację kolejnych firm z zewnątrz powiatu. Pojawiło się wiele interesujących pomysłów (możliwości) skutecznego wykorzystywania lokalnych umiejętności i środków dla rozwoju już istniejących przedsiębiorstw oraz zachęcania do tworzenia nowych. Podsumowanie warsztatów przyniosło sugestie konkretnych działań, które powinny podjąć instytucje oraz podmioty gospodarcze, aby zwiększyć szanse i wyjść naprzeciw potrzebom pojawiającym się na terenie powiatu oświęcimskiego. Interesujący zdaje się być fakt, że uczestnicy z różnych grup tematycznych, różnych warsztatów spostrzegali takie same problemy, potrzeby, aktywa i szanse dla powiatu. W rezultacie doszło do powstania nowatorskich programów, których celem jest wykorzystanie istniejących szans na powstawanie nowych miejsc pracy. Z szesnastu, czasem zaskakujących projektów (jak np. budowa lotniska) wspólnie wyłoniono cztery najlepsze, które będą podstawą do dalszego opracowania na kolejnych warsztatach:

1. Lokalny Fundusz Poręczeń Finansowo-Kredytowych - celem funduszu będzie ułatwianie przedsiębiorcom dostępu do finansowania poprzez zabezpieczenie pożyczek i kredytów.

Wstępnie ustalono pierwsze działania: nawiązanie kontaktów z działającymi Funduszami Poręczeń Kredytowych oraz zapoznanie się z wymogami formalnymi koniecznymi do utworzenia Funduszu.

2. Powiatowa Agencja Informacji i Doradztwa Gospodarczego - celem Agencji będzie ułatwianie rozpoczęcia działalności gospodarczej, informowanie o istniejących terenach inwestycyjnych, stworzenie bazy danych o przedsiębiorcach oraz kojarzenie partnerów biznesowych, itp. W trakcie trwania warsztatów ustalono kolejne cele: określenie konkretnych działań, które będzie realizowała Agencja oraz rozważenie możliwości rozbudowy istniejącego Centrum Biznesu Małopolski Zachodniej poprzez powiększenie składu udziałowców o zainteresowane gminy z powiatu oświęcimskiego. Planowane jest uruchomienie strony internetowej zawierającej bazę danych o przedsiębiorstwach z różnych branż w powiecie oświęcimskim.
3. Lokalna Organizacja Turystyczna - celem LOT będzie wykorzystanie istniejącego potencjału turystycznego powiatu oświęcimskiego. Wstępnie zostało ustalone, iż należy nawiązać współpracę z istniejącym w Oświęcimiu Punktem Informacji Turystycznej, pozyskać lokal dla informacji turystycznej, stworzyć bazę danych o miejscach noclegowych w powiecie, restauracjach, atrakcjach turystycznych oraz przewodnikach, z której korzystaliby przyjeżdżający do Oświęcimia turyści, a także biura podróży. W tym celu zorganizowane zostało spotkanie przedstawicieli samorządów, hotelarzy, restauracji, biur turystycznych. Jego uczestnicy mogli zapoznać się z działalnością Małopolskiej Organizacji Turystycznej oraz Lokalnych Organizacji Turystycznych funkcjonujących już w województwie małopolskim, a także wziąć udział w dyskusji na temat możliwości utworzenia na terenie powiatu oświęcimskiego tego typu organizacji.
4. Przetwórstwo rolno-spożywcze na bazie własnych produktów - celem projektu będzie wykorzystanie istniejącego potencjału rolno-spożywczego powiatu oświęcimskiego. W trakcie spotkania ustalono wstępnie kolejne kroki działania: zorganizowanie cyklicznych spotkań rolników z przetwórcami, samorządem gminnym, ARiMR, ADR; określenie jakie przetwórstwo jest możliwe i potrzebne w powiecie oświęcimskim; zbadanie możliwości poszerzenia działalności Agencji Doradztwa Gospodarczego (CBMZ) o wspieranie działalności rolniczej w powiecie.

*W opinii urzędników „realizacja tego typu projektów przyczynia się do rozwoju lokalnych interesów, tworzy nowe miejsca zatrudnienia, zachęca do inwestowania kapitału, sprawia, że powiat staje się miejscem bardziej atrakcyjnym turystycznie, wykorzystującym*

*swoje walory naturalne*”. [Wywiad nr 1, pracownik Urzędu Powiatowego Oświęcim] Największą popularnością wśród uczestników warsztatów cieszył się projekt dotyczący Funduszu Poręczeń Finansowo-Kredytowych.

W marcu 2005 r. zorganizowane zostało spotkanie zespołu strategicznego mającego na celu kontynuację wdrażania projektu: „Budowa przetwórstwa rolno-spożywczego na bazie własnych produktów”. Organizatorami oraz prowadzącymi spotkania byli starosta oświęcimski Józef Kała oraz dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu Wiesława Drabek-Polek. W spotkaniu uczestniczyły osoby biorące udział w warsztatach LOG, przedstawiciele branży rolno-spożywczej, samorządu gminnego i powiatowego, przedsiębiorców, organizacji pozarządowych oraz Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. W trakcie spotkania przedstawiciele Małopolskiego Oddziału Regionalnego ARiMR zaprezentowali dwa istotne dla rolnictwa w powiecie oświęcimskim zagadnienia:

- grupy producentów rolnych - przedstawiono procedury tworzenia grup producentów rolnych, a także korzyści jakie wynikają z ich tworzenia tj. obniżenie kosztów, podniesienie jakości produktów rolnych, poszerzenie sieci zbytu oraz możliwości uzyskania wsparcia dla grup producentów rolnych z ARiMR;
- Sektorowy Program Operacyjny Rybacy i Przetwórstwo Ryb - temat ten wybrano ze względu na występującą w powiecie oświęcimskim znaczącą hodowlę karpia. Zaprezentowano m.in. możliwości jakie daje SPO RiPR dla rybactwa śródlądowego tj. pozyskiwanie środków na tworzenie i modernizację hodowli ryb, tworzenie i rozbudowa ośrodków badawczych, zakładanie organizacji producentów rybnych, zakup sprzętu niezbędnego przy hodowli ryb, inwestycji w ochronę środowiska oraz promocji produktów rybnych.

W opinii Urzędnika Miasta Oświęcim: *„projekty realizowane w ramach Lokalnego Ożywienia Gospodarczego mogą się wydawać trudne do realizacji, wręcz nierealne. Ale moim zdaniem nie chodzi tylko o namacalne efekty naszych działań. Choć oczywiście są one celem samym w sobie. Dla mnie ważna jest sama dyskusja, inicjatywa podjęta przez tak szerokie grono. Przecież w tych warsztatach biorą udział ludzie, którzy nigdy wcześniej nie byli zaangażowani w temat rozwoju gospodarczego naszego powiatu. Te warsztaty są również próbą dla naszej kreatywności – należy wyjść poza utarte schematy by uwierzyć, że to co robimy ma szansę powodzenia. Teraz jest czas na zastanowienie się nad tymi czterema propozycjami projektów. Zadaniem urzędników jest zaangażować się w ich realizację jak największą liczbę osób. Jeśli udałoby się wcielić w życie choćby jeden – byłby to wielki sukces*

*wszystkich osób biorących udział w tym programie.” [Wywiad nr 6, pracownik Urzędu Miasta Oświęcim]*

Programy aktywizujące sprzyjają poprawie w zakresie funkcjonowania psychospołecznego młodych bezrobotnych. Miarą tego jest analiza rezultatów miękkich, jak: motywacja, komunikatywność, poziom samooceny, samodzielność i kooperatywność. Zróżnicowane formy aktywizacji w indywidualny sposób wpływają na kształtowanie doświadczeń zawodowych i jak zapewniają pracownicy oświęcimskiego Urzędu Pracy w większości opisane wyżej programy pozwoliły na:

- poprawę sytuacji materialnej beneficjentów ostatecznych i ich rodzin - otoczenia społecznego;
- zdobycie informacji na temat lokalnego rynku pracy, co w efekcie powinno zaowocować w ich późniejszym życiu zawodowym;
- uzyskanie wyższych lub uzupełnienie posiadanych kwalifikacji dokumentowanych stosownym certyfikatem lub dyplomem, w przypadku staży oraz przygotowania zawodowego - zaświadczeniem;
- utworzenie dodatkowej liczby nowych miejsc pracy.

Osoby kończące udział w projektach wykazywały się mobilnością, zaangażowaniem a także wykazywały podstawowe umiejętności zawodowe. Potrafiły określić własne plany zawodowe lub edukacyjne. Niektóre osoby nawiązały kontakt z potencjalnymi pracodawcami licząc na pozytywne rozpatrzenie własnej oferty. Uczestnicy szkoleń, często osoby długotrwale bezrobotne, nabyły oprócz kwalifikacji zawodowych także umiejętności interpersonalne. W wielu wypadkach udział w projekcie pozwolił przełamać lęk przed ludźmi, instytucjami, a także był pierwszym krokiem ku ponownemu zatrudnieniu.

Istotnym faktem, potwierdzającym realizację opisanych projektów na wysokim poziomie, jest również skorzystanie z doświadczeń jakich nabył projektodawca – Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu - w trakcie realizacji projektu do ulepszenia pracy w samej organizacji - opracowywania nowej procedury zarządzania. Oceniając - oświęcimski urząd poprzez odpowiednie zarządzanie projektem, zrealizował przedsięwzięcia wpływające w znaczny sposób na sytuację na lokalnym rynku pracy.

### **5.3. Analiza oświęcimskiego rynku pracy w zakresie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych**

Zgodnie z zapisami Ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Urząd Pracy w Oświęcimiu rozpoczął analizę rynku pracy w zakresie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Zadanie to umieszczone zostało również w Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2005 r., w wytycznej 3: Dostosowanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy, jako zadanie 3.6.

Zaproponowany program badawczy pozwolił postawić diagnozę dotyczącą zawodów deficytowych i nadwyżkowych w oświęcimskim mikroregionie. Celem zespołu, który kontynuuje swoje działania, jest w ramach programu systematyczna obserwacja zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę, podaży zasobów pracy oraz formułowanie na tej podstawie ocen i wniosków. Uzyskane wyniki badań umożliwiają przygotowanie adekwatnych do potrzeb programów profilaktycznych i zaradczych związanych z problematyką bezrobocia. Natomiast krótkotrwałe prognozy są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia bezrobotnych, kształcenia zawodowego, poradnictwa i pośrednictwa pracy.

Podstawowymi źródłami informacji do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych są: dane zgromadzone w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu dotyczące osób bezrobotnych, zgłoszone oferty pracy według zawodów i specjalności oraz Polska Kwalifikacja Działalności (PKD), badania ankietowe w szkołach ponadgimnazjalnych i w zakładach pracy. Zakłada się, że w dalszej perspektywie prac nad monitoringiem, zakres gromadzonych informacji ulegnie rozszerzeniu o informacje prasowe, oferty zatrudnienia oraz informacje oparte na badaniach losów absolwentów szkół.

Poniższy rozdział został opracowany na podstawie informacji uzyskanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu oraz z opracowanego przez ten urząd Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie oświęcimskim w 2006 r.

## Analiza bezrobocia wg zawodów

Według stanu na dzień 31 grudnia 2006 r. liczba bezrobotnych w powiecie oświęcimskim wynosiła 7,734 i w porównaniu do 31 grudnia 2005 r. (9,316) zmniejszyła się o 1,582 osoby (17%). Za przyczynę spadku bezrobocia podaje się:

- rozwój gospodarczy w powiecie poprzez powstawanie nowych firm, rozwój inwestycji - drogi, ulice, chodniki, oświetlenia, budownictwo;
- wysokie finansowanie ze środków publicznych w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego, przeznaczonego na wsparcie dla pracodawców na zatrudnienie bezrobotnych: staże, przygotowania zawodowe, prace interwencyjne, bezzwrotne środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- wyjazdy bezrobotnych do pracy za granicą.

Na koniec 2006 r., analizując bezrobocie w powiecie oświęcimskim według zawodów, statystycznie najwięcej bezrobotnych było zarejestrowanych jako osoby „bez zawodu”. W porównaniu do pierwszej połowy omawianego roku grupa ta odnotowała znaczny spadek osób zarejestrowanych - o 13%. Na koniec roku liczba osób zarejestrowanych jako nie posiadających zawodu wynosiła 1,090, tj. 14% ogółu bezrobotnych. W 72% grupę tę stanowiły kobiety z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. A 15% pozostawało w ewidencji urzędu pracy dłużej niż 12 miesięcy w przeciągu ostatnich dwóch lat i tym samym należało do grupy długotrwale bezrobotnych.

Kolejną grupą zawodową najliczniej prezentowaną w Urzędzie Pracy było 705 osób czyli 9,1% bezrobotnych zarejestrowanych jako sprzedawcy. Grupę tę charakteryzuje wysoki poziom osób długotrwale bezrobotnych, zarejestrowanych powyżej 12 miesięcy – 318 osób. Główną przyczyną tak dużego bezrobocia w tej grupie jest wiek, który w opinii większości pracodawców dyskwalifikuje sprzedawców.

Trzecią grupą zawodową najliczniej zarejestrowaną byli ekonomiści - 253 osoby – 3,27% bezrobotnych. Głównie należeli do niej absolwenci szkół ekonomicznych, z których część studiuje, część stara się o pracę w zawodach administracyjnych, pomocniczych, biurowych, czy handlowych.

2,7% czyli 210 osób zarejestrowanych było jako kucharze, z czego 79 osób pozostawało w ewidencji jako długotrwale bezrobotni. Przyczyną bezrobocia wśród kucharek jest wiek oraz brak odpowiednich umiejętności.

Na koniec 2006 r. 2,3% bezrobotnych stanowili ślusarze (179 osób) w tym 62 długotrwale bezrobotnych. Za przyczynę ich bezrobocia uznaje się: brak wymaganych kwalifikacji, często wiek, nałogi i nawyki. Urząd Pracy podejmuje systematyczne działania w celu podniesienia bądź aktualizacji ich kwalifikacji, ale jak wynika z wcześniejszych doświadczeń osoby te niechętnie uczęszczają na szkolenia oraz często je przerywają.

Wśród zarejestrowanych osób 169 czyli 2,2% stanowiły krawcowe, z czego 78 długotrwale bezrobotnych, a najczęstszy powód - bardzo niskie zarobki. Następną grupą zawodową reprezentowaną przez oświęcimskich bezrobotnych byli murarze. 112 osób stanowiło 1,4% zarejestrowanych. Podobnie jak w przypadku ślusarzy głównymi przyczynami pozostawania bez pracy był: wiek, choroby, nałogi, nawyki, a czasami praca „na czarno”. 110 mechaników pojazdów samochodowych czyli 1,4% bezrobotnych nie mogło być zatrudnionych w nowoczesnych, zmechanizowanych warsztatach samochodowych głównie z powodu braku odpowiednich umiejętności. 106 obuwników – 1,4% zarejestrowanych, najczęściej nie posiadało umiejętności szycia na maszynach przemysłowych. Inną przyczyną tak dużej ilości bezrobotnych w zawodzie obuwnik jest likwidacja największej firmy produkującej obuwie tj. PZPS w Chełmku, która w latach 1999 - 2003 zwolniła około 1,000 obuwników. Aktualnie powstające prywatne firmy obuwnicze nie są w stanie wchłonąć tak dużej ilości pracowników, których kwalifikacje i umiejętności uległy dezaktualizacji. Dodatkową przeszkodą bywa również zaawansowany wiek potencjalnych pracowników.

Na koniec 2006 r., 1,2% zarejestrowanych stanowili fryzjerzy. Za główne przyczyny podaje się ograniczone kwalifikacje lub ich dezaktualizacja, wychowywanie dzieci oraz często podeszły wiek utrudniający wykonywanie zawodu.

Tabela 19. Bezrobotni według najliczniej reprezentowanych zawodów w powiecie oświęcimskim, stan na dzień 31.12.2006r.

Nazwa zawodu	Bezrobotni w zawodzie wg stanu na 31.12.2006		Bezrobotni w zawodzie wg stanu na 30.06.2006	Wzrost +/- Spadek
	ogółem	bezrobotni powyżej 12 m-cy		
Bez zawodu	1090	153	1256	-166
Sprzedawca	705	318	740	-35
Asystent ekonomiczny (zawód szkolny: Technik ekonomista)	253	55	278	-25
Kucharz	210	79	213	-3
Ślusarz	179	62	178	+1
Krawiec	169	78	192	-23
Technik mechanik	116	26	119	-3
Murarz	112	43	125	-13
Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	110	33	125	-15
Obuwnik przemysłowy	106	74	115	-9
Sprzątaczką	99	59	118	-19
Robotnik placowy	93	45	103	-10
Fryzjer (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)	91	32	112	-21
Magazynier	90	39	94	-4
Robotnik budowlany	90	34	95	-5

**Legenda:**

Wzrost +/- Spadek – różnica pomiędzy danymi z 31.12.2006 a 30.06.2006

Źródło: tabele statystyczne PUP w Oświęcimiu

**Analiza ofert pracy wg zawodów**

Ilość ofert pracy składanych przez pracodawców w oświęcimskim Urzędzie Pracy na koniec 2006 r. przejawia niestety tendencję malejącą. Zauważany jest systematyczny, obserwowany już kolejny rok z rzędu, wzrost podaży ofert w miesiącach letnich, natomiast spadek podaży w miesiącach zimowych. Sytuację tę ugruntowuje fakt uruchomienia programów promujących dotowane miejsca pracy. „Pomimo zauważalnego rozwoju



gospodarczego - wzrostu lokalnych inwestycji i przedsięwzięć gospodarczych, sezonowego wzrostu zatrudnienia w budownictwie i usługach, zwiększonej ilości środków publicznych w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego oferowanych przez urząd pracy pracodawcom i instytucjom - nie stwierdzono wzrostu liczby ofert pracy zgłaszanych do PUP.”<sup>11</sup>

W ciągu całego 2006 r. Urząd Pracy dysponował 2,388 miejscami pracy – w porównaniu to 2005 r. było ich mniej o 114 propozycji zatrudnienia. Natomiast obserwowany jest wzrost oferowanych miejsc pracy bezpośrednio przez pracodawców, świadczy o tym fakt, że 4,860 bezrobotnych wyrejestrowało się z Urzędu Pracy z powodu zatrudnienia. Wśród przyczyn zmniejszonej częstotliwości zgłaszanych ofert przez pracodawców oświęcimscy urzędnicy wymieniają: w dalszym ciągu funkcjonujący stereotyp wyobrażeń o niskich kwalifikacjach zarejestrowanych bezrobotnych, konieczność wypełniania różnych formularzy (druk oferty pracy, wnioski w przypadku refundowanego zatrudnienia), a także zbyt uciążliwa dla pracodawców procedura związana z rekrutacją (m.in. potwierdzanie skierowań).

W tym ogólnym spadku ilości ofert pracy daje się zauważyć mniejsza liczba stanowisk zarówno subsydiowanych jak i niesubsydiowanych. Tych ostatnich było w 2006 r. mniej o 30 w stosunku do 2005 r. Natomiast liczba subsydiowanych miejsc pracy spadła o 84 oferty.

O ponad 70 osób więcej niż w 2005 r. samodzielnie podjęło pracę - szacuje się, że liczba ta jest zaniżona. Często osoby wyjeżdżające za granice w celu podjęcia pracy nie informują o tym urząd pracy. W związku, z czym skreślani są z ewidencji z powodu „niezgłoszenia się w wyznaczonym terminie”.

---

<sup>11</sup> Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie oświęcimskim w 2006 r. PUP Oświęcim, 2007 r., s. 6.

Tabela 20. Najliczniejsze oferty pracy będące w dyspozycji PUP w Oświęcimiu w okresie od 01.01.2006r. do 31.12.2006r.

Nazwa zawodu	Oferty pracy zgłoszone w 2006 r.	Oferty pracy zgłoszone w 2005 r.
Robotnik gospodarczy	501	425
Sprzedawca	291	274
Pracownik biurowy (Zawód szkolny: Technik prac biurowych)	268	271
Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji)	138	259
Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	63	41
Robotnik drogowy	63	42
Sprzątaczką	45	99
Pomoc kuchenna	39	19
Szwaczka	38	25
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	36	18
Krawiec	34	17
Woźny	32	16
Robotnik budowlany	32	41
Magazynier	26	24
Pakowacz	23	6
Bibliotekarz	22	20
Sekretarka	21	65
Aparatowy procesów chemicznych	20	0

Źródło: tabele statystyczne PUP w Oświęcimiu

Porównując dane za 2005 i 2006 r. zauważa się wzrost zapotrzebowania na pracowników w zawodach: robotnik gospodarczy, sprzedawca, wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych. Natomiast spadek w takich zawodach jak: sprzątaczką, sekretarka, pracownik administracyjny, robotnik budowlany. Z analizy zgłoszonych ofert pracy wynika, że w roku 2006 r. najliczniejszymi ofertami były<sup>12</sup>:

- **501 ofert pracy w zawodzie robotnik gospodarczy.** Oferty te nie dotyczą nowo utworzonych miejsc pracy związanych z nowymi inwestycjami, lecz stanowią tzw. „zatrudnienie socjalne”. Do 2005 r. były nim objęte osoby długotrwale bezrobotne, bez kwalifikacji, zatrudniane w ramach robót publicznych, których organizatorem były

samorządy i instytucje zajmujące się drogownictwem (prace na drogach, rowach, chodnikach, wałach przeciw powodziowych). Od 2006 r. do grupy tej zostały także zakwalifikowane osoby korzystające z pomocy społecznej w ramach tzw. prac społecznie użytecznych. Jak wynika ze statystyk w roku 2006 w tzw. „zatrudnieniu socjalnym” uczestniczyło ogółem 476 osób z czego 207 osób w robotach publicznych i 269 osób w pracach społecznie użytecznych. Oferty do pracy w zawodzie pracownik gospodarczy nie są reprezentatywne i nie należy ich utożsamiać z potrzebami zatrudnieniowymi rynku pracy.

- **268 ofert w zawodzie pracownik biurowy.** Stanowiska te są tworzone głównie w ramach staży i przygotowań zawodowych przez firmy i instytucje działające na terenie powiatu oświęcimskiego. Zawód ten nie odzwierciedla faktycznych potrzeb rynku pracy. Występuje on w dużej mierze z powodu sezonowego zapotrzebowania na wykonywanie różnych pomocniczych – sezonowych czynności biurowych. Przy składaniu tych ofert pracodawcy nie wymagają kierunkowego wykształcenia, tj. „pracownik biurowy”, w związku z tym nie ma potrzeby kształcenia w tym kierunku.

- **291 ofert pracy w zawodzie sprzedawca.** Liczba ta odzwierciedla częściowe zapotrzebowanie rynku pracy. Niejednokrotnie pracodawcy nie wymagają kierunkowego wykształcenia, lecz jedynie umiejętności niezbędnych na tym stanowisku pracy tj.: obsługi kasy fiskalnej, obsługi komputera, szkolenia z zakresu tzw. minimum sanitarnego.

- **138 ofert pracy w zawodzie pracownik administracyjny.** Zawód ten systematycznie występujący w statystykach urzędu wykazuje tendencję spadkową. Pracodawcy w zgłaszanych ofertach stawiają bardzo wysokie wymagania: wykształcenie wyższe prawnie - administracyjne, znajomość najnowszych programów komputerowych, znajomość języków obcych.

- **63 oferty w zawodzie wychowawca w placówce oświatowej.** Oferty te dotyczą odbywania stażu i przygotowania zawodowego w placówkach przedszkolnych oraz

---

<sup>12</sup> *Ibidem*, s. 7 - 8.

szkolnych. W oświacie faktycznie jednak występują tendencje do redukcji pracowników a nie zwiększania zatrudniania.

- **38 ofert pracy w zawodzie szwaczka.** Na terenie lokalnego rynku pracy występuje wiele firm krawieckich i szwalniczych produkujących odzież zarówno na krajowy jak i zagraniczny rynek. W związku z tym zauważa się wzrost zapotrzebowania na ten zawód.

W oparciu o powyższą analizę trudno przedstawić ujednolicony obraz lokalnego zapotrzebowania na określone zawody. Wspomniane wcześniej subsydia w kontekście tworzonych miejsc pracy zniekształcają realne zapotrzebowanie na określone stanowiska. Osoby aktywizowane w ten sposób tylko czasowo wykonują dany zawód. Jednak doświadczenie zawodowe zdobyte nawet w krótkim czasie umożliwia trwały powrót na rynek pracy (często w innym zawodzie).

### **Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych**

Dokonując analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych wzięto pod uwagę wyłącznie informacje o noworejestrujących się bezrobotnych oraz zgłaszanych ofertach pracy w danym okresie sprawozdawczym – 2006 r. Zawody deficytowe to te, na które istniało zapotrzebowanie (zgłoszono oferty pracy), a nie zostały zrealizowane z powodu braku kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych. Natomiast zawody nadwyżkowe - charakteryzuje znaczna liczebność osób rejestrujących się w stosunku do zgłoszonych ofert pracy w danym zawodzie.

Przyjęto, że zawody o wskaźniku:

- $\text{Zgłoszone oferty} / \text{liczba rejestrujących się} < 0,9$  - zawody nadwyżkowe
- $0,9 \leq \text{Zgłoszone oferty} / \text{liczba rejestrujących się} \leq 1,1$  - zawody zrównoważone (wskazujące równowagę na rynku pracy)
- $\text{Zgłoszone oferty} / \text{liczba rejestrujących się} > 1,1$  - zawody deficytowe.

Tabela 21. Wskaźnik intensywności deficytu zawodów

Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy zgłoszonych 2006 r.	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w 2006 r.	Wskaźnik intensywności deficytu zawodów
Dróżnik obchodowy	1,3333	0	MAX*
Robotnik gospodarczy	41,75	4,1667	10,02
Bibliotekarz	1,8333	0,3333	5,5
Woźny	2,6667	0,5	5,3333
Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	5,25	1	5,25
Robotnik drogowy	5,25	1,3333	3,9375
Pracownik biurowy (Zawód szkolny: Technik prac biurowych)	22,3333	8,25	2,7071
Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	1,6667	0,6667	2,5
Opiekunka dziecięca	1,4167	0,5833	2,4286
Robotnik magazynowy	0,5833	0,25	2,3333
Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji)	11,5	5,4167	2,1231
Sekretarka	1,75	1,3333	1,3125

**Legenda:** (\*Max oznacza, że pojawiły się oferty, ale nie było zarejestrowanych osób w danym zawodzie).

Źródło: tabele statystyczne PUP w Oświęcimiu

W grupie zawodów deficytowych, w których wartość wskaźnika intensywności deficytu wynosi więcej niż 1,1 znalazły się m.in. zawody: robotnik gospodarczy, bibliotekarz, woźny, wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, robotnik drogowy, pracownik biurowy, operator do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych, opiekunka dziecięca. Prawie wszystkie przedstawione w tabeli zawody wiążą się ze zwiększoną liczbą miejsc w ramach prac subsydiowanych - staże, przygotowanie zawodowe, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, prace interwencyjne. W przedstawionej

powyżej tabeli uwzględniono także współczynnik średniomiesięcznej liczby ofert w roku 2006. Jak łatwo zauważyć w większości przedstawionych zawodów pojawia się jedna oferta w ciągu miesiąca.

Tabela 22. Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów

Nazwa zawodu	Średnia miesięczna liczba ofert pracy w 2006 r.	Średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w 2006 r.	Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
Pakowacz	1,9167	3	0,6389
Sprzątaczką	3,75	6,3333	0,5921
Szwaczka	3,1667	7,3333	0,4318
Aparatowy procesów chemicznych	1,6667	4,5833	0,3636
Magazynier	2,1667	10	0,2167
Krawiec	2,8333	13,5	0,2099
Robotnik budowlany	2,6667	13,25	0,2013
Piekarz	1,25	8,3333	0,15
Kucharz	1,4167	19,0833	0,0742
Ślusarz	1,25	20,1667	0,062

Źródło: tabele statystyczne PUP w Oświęcimiu

W grupie zawodów nadwyżkowych, w których wartość wskaźnika intensywności deficytu wynosi mniej niż 0,9 znalazły się zawody: pakowacz, sprzątaczką, szwaczka, magazynier, krawiec, robotnik budowlany. Oznacza to, że istnieje mniejsze zapotrzebowanie na pracowników o danych kwalifikacjach, niż rzeczywista ilość osób posiadających te kwalifikacje. W związku z tym nasuwa się wniosek o przekwalifikowanie tych osób do innych pokrewnych zawodów, zgodnie z opinią doradcy zawodowego.

Źródłem przedstawionych danych statystycznych są informacje na temat osób rejestrujących się w oświęcimskim Urzędzie Pracy. Jednak inne są obserwacje na ten temat samych pracowników urzędu. Według pośredników pracy do zawodów deficytowych należy zaliczyć: cukiernika, piekarza, kucharza, rzeźnika, fryzjera, murarza, dekarza, cieślę, zbrojarza, ślusarza, górnik, spawacza, tokarza, frezera, operatora maszyn sterowanych numerycznie, mechanika samochodów, kierowcę C+E, krawcową, lekarza, pielęgniarkę, rehabilitanta, masażystę, elektryka, nauczyciela fizyki, matematyki, geografii, języków obcych, księgową, psychologa, nauczyciela wychowania przedszkolnego. Zauważalny jest

również deficyt wyższej kadry technicznej.<sup>13</sup> Ta różnica wynika z informacji, które na swój temat podają bezrobotni – pomiędzy dostarczonymi przez rejestrujących się dokumentami potwierdzającymi tylko wyuczony zawód, a rzeczywistymi umiejętnościami podanymi w trakcie rozmów z pośrednikami pracy.

Z analizy danych wynika, iż oświęcimscy bezrobotni pozostający w rejestrze urzędu z wykształceniem zawodowym to najczęściej osoby długotrwale bezrobotne, których kwalifikacje zawodowe często już straciły swoją wartość. Do tego pojawia się jeszcze zaawansowany wiek tychże bezrobotnych. Natomiast osoby aktywne, mające adekwatne do potrzeb międzynarodowego rynku pracy kwalifikacje i umiejętności podjęły pracę poza granicami kraju.

W ofercie Urzędu Pracy brakuje stanowisk dla osób z wyższym, specjalistycznym wykształceniem. Pośrednicy pracy brak tego typu ofert uzasadniają niską frekwencję tych osób wśród zarejestrowanych oraz małą ilością absolwentów wyższych szkół technicznych wkraczających na rynek pracy w Oświęcimiu.

Do zawodów nadwyżkowych pośrednicy pracy zaliczyli głównie - pracownika administracyjnego i biurowego. Wynika to ze zbyt dużej liczby osób zarejestrowanych w tym zawodzie, systematycznie zwiększającej się liczby absolwentów, jak również zmniejszającej się liczby zgłaszanych ofert pracy. Nadwyżka w zawodach: krawiec i kucharz zdaniem urzędników, spowodowana jest kilkuletnim brakiem aktywności zawodowej, a co za tym idzie brakiem wymaganych umiejętności bądź też ich dezaktualizacją. Odrębnym problemem bywa również „zaawansowany” wiek tej grupy zawodowej bądź przeciwwskazania lekarskie lub subiektywnie „zły stan zdrowia”.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 10.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 10 – 11.

## Wyniki monitoringu w zakładach pracy

W 2006 r. badaniami w zakresie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych po raz pierwszy objęto podmioty gospodarcze działające na terenie powiatu oświęcimskiego. Tego typu badanie ma za zadanie przynieść odpowiedź na temat rzeczywistego popytu pracodawców na pracę. Główny Urząd Statystyczny dokonał doboru reprezentatywnej próby zakładów pracy i przesłał ich dane przez Departament Rynku Pracy do Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu. Badaniem objęto 326 zakładów pracy, do których rozesłano (drogą pocztową) kwestionariusz badania sondażowego popytu na pracę obejmujący okres od 31.10.2006r. do 31.10.2007r. W wyniku przeprowadzonego badania uzyskano następujące dane:

- 80 firm złożyło formularz,
- 21 firm pozostaje w zawieszeniu, likwidacji bądź też upadłości,
- 51 firm nie odpowiedziało na kontakt,
- 174 firm odmówiło złożenia formularza.

Spośród 80 zdiagnozowanych zakładów 22 funkcjonują w sektorze publicznym, 58 w sektorze prywatnym. Zakłady te na dzień 31.10.2006r. zatrudniały 6,160 pracowników.

Tabela 23. Charakterystyka zakładów pracy objętych badaniem ankietowym wg stanu na dzień 31.10.2006r.

Wyszczególnienie	Liczba zakładów pracy	Liczba zatrudnionych
ogółem	80	6160
	<b>według sektorów własności</b>	
w sektorze publicznym	22	2204
w sektorze prywatnym	58	3956
	<b>w podziale na gminy</b>	
Oświęcim	24	3633
Brzeszcze	10	314
Chełmek	4	96
Kęty	25	1364
Osiek	2	234
Oświęcim	8	352
Polanka Wielka	1	65
Przeciszów	3	60
Zator	3	42

Źródło: tabele statystyczne PUP w Oświęcimiu



Tabela 24. Przewidywane przyjęcia i zwolnienia pracowników wg form własności oraz w podziale na poszczególne gminy w okresie od 31.10.2006r. do 31.10.2007r.

Wyszczególnienie	Przyjęcia do pracy		Zwolnienia z pracy - ogółem	Nadwyżka / deficyt zasobów pracy
	ogółem	w tym absolwenci		
ogółem	3512	648	553	-2959
<b>według form własności</b>				
W sektorze publicznym	285	56	68	-217
W sektorze prywatnym	3227	592	485	-2742
<b>w podziale na gminy</b>				
Oświęcim	285	110	48	-237
Brzeszcze	336	0	0	-336
Chelmek	109	28	0	-109
Kęty	1478	143	152	-1326
Osiek	78	26	155	77
Oświęcim	671	336	0	-671
Polanka Wielka	130	5	30	-100
Przeciszów	168	0	168	0
Zator	257	0	0	-257

Źródło: tabele statystyczne PUP w Oświęcimiu

Tabela 25. Przewidywane przyjęcia i zwolnienia pracowników wg zawodów w okresie od 31.10.2006r. do 31.10.2007r.

Nazwa zawodu	Przyjęcia do pracy		Zwolnienia z pracy ogółem	Nadwyżka / deficyt zasob. pracy
	ogółem	w tym absolwenci		
	<b>3512</b>	<b>648</b>	<b>553</b>	<b>-2959</b>
Inżynier budownictwa – budownictwo	5	0	0	-5
Nauczyciel geografii	14	14	0	-14
Nauczyciel informatyki / technologii	14	14	0	-14
Nauczyciel matematyki	14	14	0	-14
Nauczyciel wychowania fizycznego	14	0	0	-14
Nauczyciel przedszkola	95	0	0	-95
Wychowawca w placówkach oświatowych	68	14	0	-68
Technik elektryk	84	0	0	-84
Masażysta	168	0	0	-168
Pozostali fizjoterapeuci i pokrewni	168	0	0	-168
Pozostali nauczyciele praktycznej nauki zaw.	168	0	0	-168
Zaopatrzeniowiec	14	0	0	-14
Instruktor odnowy biologicznej	84	0	0	-84
Magazynier	14	14	0	-14
Kucharz	14	0	0	-14
Fryzjer	84	0	0	-84
Pozostali spawacze i pokrewni	94	27	0	-94
Pozostali ślusarze i pokrewni	250	195	0	-250
Tokarz	10	0	0	-10
Mechanik samochodów ciężarowych	84	0	0	-84
Cukiernik	41	14	0	-41
Piekarz	53	14	0	-53
Szwaczka	41	31	0	-41
Kierowca autobusu	361	0	0	-361
Kierowca samochodu ciężarowego	544	14	0	-544
Pomoc kuchenna	5	0	0	-5
Sprzątaczką	14	0	0	-14
Robotnik budowlany	278	0	5	-273
Murarz	26	5	5	-21
Cieśla	26	0	5	-21
Malarz budowlany	26	0	5	-21
Sprzedawca	377	252	84	-293
Robotnicy pomocniczy w budow. drogowym	26	0	10	-16
Robotnik gospodarczy	98	0	84	-14
Pracownik biurowy	84	0	84	0
Robotnik magazynowy	52	26	155	103
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimn.	0	0	68	68
Ekonomista	0	0	5	5
Spec. do spraw organizacji i rozwoju przem.	0	0	4	4
Księgowy (samodzielny)	0	0	12	12
Sekretarka	0	0	18	18
Pracownik do spraw osobowych	0	0	9	9

Źródło: tabele statystyczne PUP w Oświęcimiu

Płynnością kadr – fluktuacją określa się przemieszczanie (przychodzenie, odchodzenie z pracy) pracownika w określonym czasie. Płynność kadr w przedsiębiorstwie jest zjawiskiem nieuniknionym. Może ona wywierać zarówno korzystny jak i niekorzystny wpływ na funkcjonowanie całej firmy. Do pozytywnych cech można zliczyć: tworzenie miejsc pracy dla osób, których kwalifikacje i umiejętności najlepiej odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa oraz zwalnianie osób mających negatywny i szkodliwy wpływ na realizację zadań firmy. Jednak wysoki poziom płynności to duże koszty ponoszone przez firmy (np. koszty rekrutacji, odpraw, szkoleń), możliwość niezrealizowania danego przedsięwzięcia w określonym terminie.

Z powyższych danych wynika iż na terenie powiatu oświęcimskiego występuje tendencja wzrostowa popytu na pracę, a najwięcej nowych miejsc pracy przybędzie w gminie Kęty. Miejsca pracy w 2007 r. będą głównie tworzyły prywatne podmioty gospodarcze. Pracodawcy najliczniej planują zatrudnić osoby w takich zawodach jak: kierowca, robotnik obróbki metali i mechanik, sprzedawca, robotnik budowlany; pożądanymi są również pracownicy ochrony zdrowia głównie w specjalności masażysta i fizjoterapeuta. Nieliczni pracodawcy planują zwolnienia, dotyczy to głównie zawodu magazyniera. Nie przewidują również znaczących przyjęć absolwentów - oferowane będą głównie stanowiska w handlu i na stanowiskach związanych z obróbką metali.

### **Wyniki badań w szkołach ponadgimnazjalnych**

W roku 2006 po raz pierwszy, podobnie jak w zakładach pracy, przeprowadzono badania sondażowe podaży absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Celem badań stało się uzyskanie informacji na temat liczby osób kończących szkołę oraz oszacowanie napływu potencjalnych absolwentów, którzy będą zainteresowani aktywizacją zawodową poprzez urząd pracy.

Badanie dotyczyło młodzieży, która uczy się w szkołach znajdujących się na terenie powiatu oświęcimskiego. Należy jednak stwierdzić, że część uczniów pobiera naukę poza miejscem

zamieszkania, często przekraczając granice powiatu. Osoby te nie zostały uwzględnione w przeprowadzonych badaniach, jednak kończąc szkołę mogły zarejestrować się w oświęcimskim urzędzie zgodnie z tzw. właściwością miejscową.

Z przeprowadzonych badań wynika, iż najliczniejszą grupę absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w 2006 r. stanowili uczniowie liceów ogólnokształcących - 957 osób - z tego na dzień 31.12.2006r. zarejestrowanych było 125 osób. Następną pod względem liczby osób była grupa absolwentów z wykształceniem zawodowym, tj.: technicy żywienia i gospodarstwa domowego (84 osoby - zarejestrowanych 14), sprzedawcy (83 osoby - zarejestrowanych 20), technicy mechanicy (83 osoby - zarejestrowanych 6) oraz kucharze małej gastronomii (77 osób - zarejestrowanych 12).

Szczegółowe dane na temat struktury absolwentów zawiera załącznik nr 4.

Prognozuje się, iż w 2007 r. wysoka liczby osób z wykształceniem ogólnokształcącym ulegnie redukcji – o 100 osób. Natomiast liczba techników żywienia i gospodarstwa domowego wzrośnie o około 40 osób. Pojawią się absolwenci nowych kierunków np.: asystent usług pocztowych (około 20 osób), technik architektury krajobrazu (18 absolwentów), technik farmaceuta (18 osób). Zmniejszy się liczba absolwentów w zawodach technik budownictwa i elektromechanik pojazdów samochodowych. Natomiast nie przewiduje się absolwentów w zawodzie organizator usług gastronomicznych, turystycznych oraz kaletnik.

## Podsumowanie

Oświęcimski rynek pracy cechuje w ostatnim okresie duża dynamika - znajduje to swoje potwierdzenie zarówno w statystykach urzędu, jak również w obserwacji rynku pracy. W związku z tym szacuje się, iż wiele osób zmuszonych będzie kilkakrotnie zmienić miejsce zatrudnienia, a niejednokrotnie nawet zawód. W takiej sytuacji zasadne jest wspieranie wszelkich inicjatyw szkoleniowych związanych ze zdobywaniem nowych, dodatkowych kwalifikacji i uprawnień. Istotną rolę jest uwzględnienie cech psychofizycznych przy wyborze kierunku kształcenia, przekwalifikowaniu lub wyborze przyszłego zawodu – w czym może pomóc doradca zawodowy.

Ważnym staje się wyposażenie absolwentów w dodatkowe kwalifikacji i uprawnienia zwiększające znacznie szanse na podjęcie pracy na różnych stanowiskach - np. prawo jazdy kat. B, umiejętność obsługi kasy fiskalnej, obsługi komputera w zakresie programów użytkowych, nabycie umiejętności obsługi wózków widłowych. Natomiast osoby z wykształceniem zawodowym powinny posiadać uprawnienia niezbędne do wykonywania zawodu, np. uprawnienia SEP dla elektryków, czy zawodowe prawo jazdy dla kierowców - mechaników.

W szkołach przygotowujących do wykonywania zawodu proponuje się zwiększenie udziału zajęć z zakresu praktycznej nauki zawodu nie tylko w pracowniach szkolnych, ale również na otwartym rynku pracy.

Raport wynikający z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych wskazuje iż brakuje pracowników w zawodach:

- mechanicznych: operator maszyn i urządzeń zwłaszcza obrabiarek sterowanych numerycznie, mechanik samochodowy, ślusarz, tokarz, lakiernik samochodowy, blacharz samochodowy, elektromechanik samochodowy;
- budowlanych: murarz, stolarz, tapicer, monter instalacji sanitarnych;
- gastronomicznych: cukiernik, piekarz;
- innych: kaletnik, rzeźnik.

W związku z tym w tych zawodach powinni się kształcić młodzi ludzie z terenu powiatu oświęcimskiego w najbliższych latach. Za to niekonieczne jest kształcenie w krótkim okresie czasu w takich zawodach jak: fizjoterapeuta (37 absolwentów w 2007 r.), technik farmaceuta

(19 absolwentów w 2007 r.) oraz w niektórych zawodach gastronomicznych (214 absolwentów w 2007 r.).

Proces analizy badań oraz wyniki Raportu dotyczącego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych posłużą do oceny racjonalnego wydatkowania środków przeznaczanych na tworzenie nowych miejsc pracy - dotyczy to głównie sektorów generujących długotrwałe bezrobocie. Wskazówką dla urzędu powinien być poziom przedstawionych wskaźników określających strefy zagrożenia. Badania tego typu mogą stać się pomocne w organizowaniu adekwatnych do potrzeb rynku pracy kierunków szkoleń. Wyniki analiz powinny również służyć młodym ludziom w podejmowaniu decyzji co do przyszłego zawodu. W spotkaniach z doradcami zawodowymi, wybierając kierunek kształcenia, mogą przygotować się do uprawiania tych zawodów, które są deficytowymi bądź w których pewność zatrudnienia jest wyższa niż w innych. W stosunku do osób bez zawodu oraz długotrwałe bezrobotnych przebywających w rejestracji powyżej 24 miesięcy należy podjąć działania doradcze, mające na celu zmianę zawodu lub przekwalifikowanie. Stąd też występuje konieczność organizacji szkoleń m.in. w zawodach: sprzedawca, elektryk, kierowca (kategorie powyżej C), operator sprzętu ciężkiego.

## **5.4 Oświęcimski Chrześcijański Klub Pracy „Promyk”, jako przykład działalności organizacji non-profit w walce z bezrobociem**

Aby osiągnąć sukces w walce z bezrobociem programy naprawcze muszą swym zasięgiem obejmować nie tylko władze publiczne, administrację rządową i samorządową, ale i organizacje obywatelskie oraz osoby prywatne. Należy przy tym jasno określić sfery działania każdego z podmiotów, a także zasady przepływu środków finansowych. „Podstawą tworzenia efektywnych programów musi być rzetelna wiedza o gospodarce oraz rynku pracy, jak również potrzebach przedsiębiorców i bezrobotnych na określonym obszarze działania, dlatego systemy zwalczania bezrobocia powinny oferować, oprócz wiedzy teoretycznej i obiektywnej oraz aktualnej informacji; dostęp do doświadczenia i praktycznych rozwiązań rzeczywistych problemów.”<sup>15</sup> H. Radlińska uważa, iż „podstawowym elementem aktywizowania i zmian środowiska są siły społeczne, jednostki, grupy, instytucje, ruchy społeczne”.<sup>16</sup> Wszelkie działania skierowane na wzrost zatrudnienia powinny łączyć administrację publiczną, organizacje pozarządowe, wolontariuszy – całe społeczeństwo, a zwłaszcza struktury najniższe. Lokalne organizacje nastawione na działanie wiedzą najlepiej, jak sprostać problemom swojej społeczności, stając się ogniwem łączącym ze środowiskiem globalnym. W środowisku lokalnym skupiają się instytucje i organizacje mające znaczenie dla procesów organizacji społeczności oraz są elementem realizacji polityki społecznej.<sup>17</sup> „Wspólnota społeczności lokalnej jest ... podłożem współzycia procesu społecznego, ... właśnie zrzeszenie, grupując jednostki o podobnych potrzebach w procesie zbiorowego współdziałania, akomoduje interesy indywidualne z interesem ogólnospołecznym.”<sup>18</sup>

Zasady współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi a administracją, określa Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, która mówi o: współpracy finansowej, wzajemnym informowaniu się o planowanych kierunkach działalności, konsultowaniu projektów aktów prawnych oraz tworzeniu wspólnych zespołów o charakterze doradczym. Współpraca ta odbywa się na zasadach: pomocniczości, suwerenności stron, partnerstwie, efektywności, uczciwej konkurencji oraz jawności.

---

<sup>15</sup> M. Seweryński, J. Wojtyła, Społeczne aspekty bezrobocia. Skutki i przeciwdziałanie, Katowice 2002, s. 56.

<sup>16</sup> H. Radlińska, Pedagogika społeczna. Wrocław-Kraków 1961, s. 366.

<sup>17</sup> E. Syrek, Teoretyczne standardy zdrowia dzieci i młodzieży a ich środowiskowe uwarunkowania w regionie górnośląskim. Studium pedagogiczno-społeczne. Katowice 1997, s. 126-127.

Najwięcej zarejestrowanych organizacji pozarządowych występuje w województwie mazowieckim (prawie 10 tysięcy stowarzyszeń i fundacji). Kolejne miejsca zajmują województwa: śląskie, małopolskie i wielkopolskie. Natomiast na ostatnim miejscu znalazło się województwo opolskie, które posiada w rejestrze tylko nieco ponad tysiąc organizacji pozarządowych. Niską aktywnością społeczeństwa obywatelskiego charakteryzują się również województwa: świętokrzyskie, lubuskie i podlaskie.<sup>19</sup>

W roku 2004 największy odsetek organizacji - blisko ponad 40% - za zakres swoich działań określiło: sport, turystykę, rekreację i wypoczynek. Dodatkowo 20% stowarzyszeń twierdziło, iż działa w tym obszarze ale nie jest to główne pole ich zainteresowań. Inne obszary jakie zostały wskazane to: kultura i sztuka (12% organizacji), edukacja i wychowanie (10%), usługi socjalne i pomoc społeczna (10%), ochrona zdrowia (8%) oraz rozwój lokalny w wymiarze społecznym i materialnym (6,5%).<sup>20</sup>

Na terenie powiatu oświęcimskiego działa tylko jedna organizacja o charakterze pozarządowym wspierająca w swym podstawowym działaniu osoby pozbawione zatrudnienia. Brak aktywności społecznej w tym kierunku należy raczej upatrywać w niskim zainteresowaniu niż w braku tego typu problemu. W pomoc osobom bezrobotnym na terenie powiatu oświęcimskiego, oprócz instytucji publicznych, zaangażował się oświęcimski Kościół Katolicki. Zorganizowany przez niego Klub Pracy „Promyk” wyraża postawę Kościoła wobec problemu braku pracy. Jan Paweł II w swoich pismach poświęcał wiele miejsca walce z bezrobociem: „bezrobocie ... nie jest wyłącznie problemem bezrobotnych. Jest wyzwaniem dla wszystkich ludzi dobrej woli. Przez tragedię milionów ludzi zepchniętych na margines życia społecznego kołacze do naszych serc i sumień. I jeżeli Kościół Chrystusowy ma być sumieniem współczesnego świata, to bezrobocie staje się dziś problemem Kościoła”<sup>21</sup>. Kościół chce zostać „Kościołem bezrobotnych”, gdzie każdy może odnaleźć pocieszenie w sytuacji trudnej. Sam problem bezrobocia jest w nauce Kościoła ujmowany przede wszystkim, jako problem etyczny i duchowy. Wynik panującego w społeczeństwie nieporządku moralnego oraz zachwiania hierarchii wartości.<sup>22</sup> Praca stanowi kolejny etap rozwoju człowieka, jej brak powoduje wycofanie się z życia społecznego, pojawienie się frustracji, co pociąga za sobą nie tylko zahamowanie rozwoju jednostki ale również całego społeczeństwa. Kościół stoi na stanowisku iż źródłem

---

<sup>18</sup> Z. K. Sowa, Wstęp do socjologicznej teorii zrzeczeń. Warszawa 1988, s. 87.

<sup>19</sup> [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

<sup>20</sup> *Ibidem*.

<sup>21</sup> D. Zimoń, Pochylmy się nad bezrobociem, Katowice 2002, s. 41.

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 69.



bezrobocia tak naprawdę są ludzie, ich postawy moralne, a struktura systemu, gospodarki to jedynie okoliczności.<sup>23</sup>

Wśród wskazań dla osób odpowiedzialnych za kształt życia publicznego można znaleźć w nauce Kościoła m.in. przestrożę przed poszukiwaniem radykalnych rozwiązań, gdyż takich po prostu nie ma. Z powodu braku konkretnego planu rozwoju gospodarczego, który gwarantowałby realny oraz skuteczny rozwój w sferze tak gospodarczej jak i społecznej, problemu bezrobocia nie da się szybko rozwiązać. Niezbędny jest tzw. dialog społeczny w którym będą uczestniczyć wszystkie zainteresowane problemem strony, bez próby promowania interesów jednej z nich, ze względu bądź to na przeszłość historyczną (górnictwo) czy obecne niedowartościowanie (nauczyciele, służba zdrowia).

Kościół dostrzega również problem zbyt rozbudowanej administracji państwowej oraz biurokracji, którą postrzega jedynie jako podmioty marnujące publiczne pieniądze. Przy tym należy dążyć do ustabilizowania polityki fiskalnej oraz ustawodawstwa gospodarczego. Prawo powinno zostać oczyszczone z licznych nieścisłości, sprzeczności oraz błędów, które sprzyjają wykorzystywaniu pracowników w sytuacji wysokiej stopy bezrobocia. Kościół zwraca również uwagę na problemy w sferze wpływów polityki a wielkich podmiotów gospodarczych – przede wszystkim chodzi o próby przekupstwa. Przy walce z kolejnymi obciążeniami finansowymi pracodawców, a także wsparciu małych i średnich przedsiębiorstw, należy kłaść coraz większy nacisk na współudział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz zwiększać ich udział w procesach decyzyjnych dotyczących ich zakładów pracy. Nowych miejsc zatrudnienia należy przede wszystkim szukać w nowych technologiach.

Co do samych bezrobotnych - Kościół nawołuje do aktywności osobistej w poszukiwaniu zatrudnienia, do podnoszenia swoich kwalifikacji oraz umiejętności, które zapobiegają permanentnej postawie roszczeniowej bierności. Niezbędnym staje się odtworzenie, a wręcz ukształtowanie na nowo „etyki pracy” i to zarówno wśród pracowników jak i pracodawców. Ci pierwsi muszą się nauczyć szanować swoją pracę, wykonywać ją jak najlepiej; natomiast ci drudzy, szanować pracownika oraz przestrzegać kodeksu pracy. Pracodawcom należy uświadomić, że ich celem nie jest tylko osobisty zysk finansowy ale również misja społeczna tworzenia nowych miejsc pracy.

---

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 70.

Kościół w swej nauce nie izoluje się od współczesnych problemów, a bezrobocie jest niewątpliwie jednym z największych wśród nich. Wolny rynek, według nauki Kościoła, nie jest niczym złym, a jego negatywne skutki czymś z czym należy z użyciem odpowiednich metod walczyć. W tej trudnej walce Kościół nie chce angażować się w spory polityczne, ale poprzez dowartościowanie bezrobotnych, wspierać ich duchowo oraz zachęcać do aktywności. Sam włącza się w walkę poprzez poradnictwo prawne, organizację kursów podnoszących kwalifikacje osób pozbawionych pracy oraz warsztaty autoprezentacji, które ułatwiają bezrobotnym znalezienie zatrudnienia. Poprzez fundusze stypendialne ułatwia kształcenie zdolnej młodzieży pochodzącej z rodzin bezrobotnych, a dzięki prowadzonemu wolontariatowi uczy postaw solidarności z bezrobotnymi. Organizując czas wolny bezrobotnej młodzieży oraz dorosłym, środowiska katolickie chcą zapobiegać popadaniu w apatię oraz beczynność osób pozbawionych pracy.<sup>24</sup>

W walce z bezrobociem Oświęcimski Klub Pracy „Promyk” według jego wolontariuszy stosuje następujące zasady: *„Zasady dobra wspólnego – rozwój działalności gospodarczej i wzrost produkcji ma głównie na celu zaspokojenie potrzeb całego społeczeństwa, dobro wspólne ujmowane tu jest jako suma warunków życia społecznego, dzięki którym jednostki, rodziny i zrzeszenia mogą pełniej oraz łatwiej osiągnąć własną doskonałość. Zakres tych dóbr zmienia się wraz ze zmieniającym się światem oraz społeczeństwem, które miało inne potrzeby jeszcze dziesięć lat temu, a inne ma obecnie – zawsze jednak pozostają te same podstawy czyli - obowiązek szacunku dla osoby ludzkiej i jej podstawowych praw, dobrobyt dostępny dla wszystkich oraz zrównoważony rozwój społeczno-gospodarczy.*

*Zasady solidaryzmu społecznego – wychodząc założenia iż wszyscy w danym społeczeństwie są odpowiedzialni za wszystkich, to każda jednostka powinna być ukierunkowana w swym działaniu na czynienie dobra dla innych, gdyż to wspólnota jest odpowiedzialna za wszystkich swoich członków.*

*Zasady pomocniczości – (zwana też zasadą subsydiarności) chroni godność jednostki oraz swobodę działań jeśli chodzi o inicjatywy społeczne, które najpierw powinny być podejmowane przez wspólnoty podstawowe – najbliższe jednostce tj. rodzinę, sąsiadów oraz samorząd lokalny. Zasada ta zapobiega monopolizacji oraz centralizacji, a także określeniu gospodarczych funkcji władz państwowych.”* [Wywiad nr 7, wolontariusz Chrześcijańskiego Klubu Pracy „Promyk” w Oświęcimiu]

---

<sup>24</sup> Ibidem, s. 46 – 52.

Oświęcimski Klub Pracy spełnia również funkcje, które wg. A. Kamińskiego sprowadzają się do trzech podstawowych: afiliacyjnej, integracyjnej oraz ekspresyjnej.<sup>25</sup> Funkcja afiliacyjna zaspakaja człowiekowi jego naturalną potrzebę przynależności do grupy osób o podobnych potrzebach, pragnieniach oraz problemach. Funkcja integracyjna definiowana jest poprzez sytuacje, dzięki którym jednostka z mniejszych grup przechodzi do większych tzn. poprzez krąg rodzinny, sąsiedzki, stowarzyszeniowy do kręgu narodowego. Natomiast funkcja ekspresyjna pozwala na wyrażanie w grupie przeżyć, zainteresowań i realizację upodobań jej członków w różnorodnych formach.

Idee organizowania Klubów Pomocy Koleżeńskiej, stowarzyszenia dobrowolnego, o charakterze organizacji non-profit, działającego na zasadach wolontariatu, opiera się na pewnych założeniach. Te założenia również są stosowane przez wolontariuszy pracujących w oświęcimskim Klubie Pracy „Promyk”. Każdy podejmujący działanie na rzecz bezrobotnych musi pamiętać o rozpoznaniu sytuacji, określeniu celu i postawieniu odpowiedniej diagnozy, tzn. jakie działania będą odpowiednie dla rozwiązania danego problemu. Tak naprawdę to rodzaj bezrobocia z jakim przychodzi walczyć warunkuje podjęcie danych czynności. Celem działania oświęcimskiego Klubu Pracy „Promyk” jest wsparcie duchowe osób bezrobotnych oraz pomoc im w rozpoznaniu praw jakie im przysługują. Klub działa w ramach parafii św. Maksymiliana Marii Kolbego. Prowadzony jest przez wolontariuszy na terenie parafii, w jej tzw. salach katechetycznych. Klub organizuje szkolenia z zakresu autoprezentacji, umiejętności aktywnego poszukiwania pracy oraz nawiązywania kontaktów z odpowiednimi instytucjami. Jednym z głównych jego zadań jest wykształcenie w bezrobotnych postawy jednostki aktywnie, metodycznie poszukującej pracy. Wsparcie oraz przekonanie, że kiedyś tę pracę na pewno znajdą pozwalają im na przetrwanie trudnych momentów zwątpienia.

Wszystkie Kluby Pracy tworzą swoistą sieć organizacji mogących liczyć na wzajemną pomoc, radę oraz współpracę. Oświęcimski Klub współpracuje z oświęcimskim Urzędem Pracy, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej oraz Ośrodkiem Interwencji Kryzysowej. Wymienia doświadczenia z innymi Klubami Pracy z terenu m.in.: Bielska-Białej, Tychów oraz Katowic. Poza tym posiada aktualne informacje na temat placówek publicznych oraz pozarządowych działających na danym terenie, praw jakie przysługują bezrobotnym i ich

---

<sup>25</sup> A. Kamiński, Funkcje pedagogiki społecznej. Praca socjalna i kulturalna. Warszawa 1982, s. 156 – 159.

obowiązków. Działa według jasno określonych zasad. „Swoją pomoc kierujemy do konkretnych bezrobotnych, a osoba korzystająca z niej nie może się wyręczać swoją rodziną. Klub nie prowadzi dyskusji politycznych, nie ma charakteru dewocyjnego i nie wymaga rejestracji. Działania Klubu organizowane jest przez samych jego uczestników, a jedynie koordynowane przez członków Rady Parafialnej, Akcji Katolickiej oraz Stowarzyszenia Rodzin Katolickich. Zadaniem Klubu nie jest pośrednictwo pracy, gdyż do tego powołane są odpowiednie służby, ale Oświęcimski Klub Pracy w swoich gablotach umieszcza informacje na temat miejsc pracy oraz poszukiwanych pracowników – najczęściej zamieszczane ogłoszenia dotyczą pracowników budowlano-remontowych. W działaniu Klubu najważniejsza jest cierpliwość, wytrwałość, a także konsekwencja w realizowaniu celów. Bezrobotni często zatracili poczucie własnej wartości i trudno się jest im odnaleźć w trudnej sytuacji w jakiej się znaleźli. Klub Pomocy Koleżeńskiej poprzez długotrwałą pracę ciągle poszukuje nowych metod aktywizacji osób najbardziej zniechęconych.” [Wywiad nr 8, wolontariusz Chrześcijańskiego Klubu Pracy „Promyk” w Oświęcimiu]

Każdy bezrobotny, który zgłasza się do Oświęcimskiego Klubu Pracy może liczyć na wsparcie duchowe oraz rozmowę. Organizowane są również dla tych osób bezpłatne kursy komputerowe oraz szkolenia w ramach obsługi kasy fiskalnej. Wszyscy chętni mogą skorzystać z komputera oraz z internetu. Do dyspozycji bezrobotnych zawsze pozostaje jeden z wolontariuszy. Młodzi ludzie nie stanowią zbyt dużej grupy uczestników spotkań Oświęcimskiego Klubu Pracy. Organizatorzy działalności Klubu częściej zauważają iż młodzi ludzie pojawiają się raczej z chęci skorzystania z darmowego dostępu do internetu, niż w celu uzyskania wsparcia emocjonalnego czy duchowego. Z drugiej strony młodzi bezrobotni bardzo chętnie uczestniczą w proponowanych im zajęciach. Dużym zainteresowaniem w tej grupie wiekowej oświęcimskich bezrobotnych cieszą się przede wszystkim bezpłatne kursy komputerowe.

W opinii jednego z wolontariuszy „oświęcimski Klub Pracy nabrał charakteru grupy samopomocowej, dobrowolnej, małej struktury zbiorowości której działania nakierowane są na wzajemną pomoc i osiągnięcie określonego celu. Są to zwykle grupy tworzone przez ludzi podobnych pod jakimś względem do siebie – tutaj tym podobieństwem staje się brak zatrudnienia. Wspólne próby przezwyciężenia trudnej sytuacji, w której często instytucje publiczne sobie nie radzą, pozwalają odnaleźć wsparcie przede wszystkim emocjonalne. Poprzez fakt przeżywania podobnego problemu członkowie Klubu mają zbliżone doświadczenia, potrafią lepiej zrozumieć innych, zaakceptować popełnione błędy oraz

*zmierzyć się z trudną sytuacją. Dzięki partnerskim relacjom oraz regularnym spotkaniom ujawniają własne problemy, przekazują ale również otrzymują uwagi od innych na temat tych problemów, dzielą się własnymi doświadczeniami. Tego typu wsparcie społeczne pozwala bezrobotnym na podjęcie prób znalezienia zatrudnienia, reorganizację często zakłóconych relacji z otoczeniem, a także redefinicję własnych oczekiwań wobec udzielanej im pomocy.”*  
[Wywiad nr 8, wolontariusz Chrześcijańskiego Klubu Pracy „Promyk” w Oświęcimiu]

Pomimo wysokiej stopy bezrobocia w powiecie oświęcimskim trudno zauważyć działania organizacji o charakterze non-profit, które zainteresowane byłby wsparciem osób pozbawionych zatrudnienia. Promocja tego typu działań wymaga większego zaangażowania władz samorządowych, które powinny udzielać wsparcia, być swoistym motorem dla kreowania nowych organizacji pomocowych. Wykorzystanie w tym celu doświadczeń francuskich oraz niemieckich miast partnerskich powiatu oświęcimskiego, może pozwolić na realizację nowatorskich rozwiązań. W przyszłości należałoby pozyskać w ramach EFS wsparcie finansowe dla realizacji wspólnych, międzynarodowych warsztatów, w trakcie których opracowane zostałyby programy wspierające młodych bezrobotnych, rozwój stowarzyszeń pomocowych oraz zaplanowane wsparcie dla rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Tego typu działania sprzyjają obniżeniu poziomu bezrobocia, nie tylko w wymiarze lokalnym ale i globalnym.

Do aktywności, społeczność lokalną może zachęcić Program Operacyjny Społeczeństwo Obywatelskie, który zorganizowany w ramach unijnego programu Rozwój Zasobów Ludzkich i Kapitału Społecznego w latach 2007 – 2013 będzie dysponował budżetem na poziomie 650 mln euro<sup>26</sup>. Celem projektu jest osiągnięcie optymalnego poziomu uczestnictwa obywateli w życiu publicznym, co w założeniu ma doprowadzić do rozwoju społecznego, wzrostu gospodarczego oraz ukształtowania kultury politycznej. Zamiarem programu jest również ilościowy oraz jakościowy rozwój instytucji społeczeństwa obywatelskiego (dzięki czemu wzmocnią się organizacje pozarządowe oraz będzie miała miejsce integracja społeczna), a także rozwój zasad jakimi kieruje się „dobre państwo” – zasad pomocniczości, partycypacji, partnerstwa oraz dialogu obywatelskiego.

---

<sup>26</sup> [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

## ***Rozdział VI***

### **Program „Start zawodowy” – studium przypadku projektu realizowanego w ramach EFS**

#### **6.1. Założenia programowe projektu „Start zawodowy”, a osiągnięte cele**

Problem bezrobocia jest niezwykle rozległy i obejmuje swym wymiarem nie tylko zagadnienia systemowe, regionalne, lokalne, ale również grupowe i jednostkowe. Może być rozpatrywany pod kątem pomocy materialnej udzielanej bezrobotnym bądź wsparcia psychologicznego; badany od strony statystycznej ze względu na płeć, wiek, poziom wykształcenia, czy miejsce zamieszkania bezrobotnych. Niezbędnym staje się obserwacja oraz analiza tego problemu w układzie struktur różnego typu. Badania wykazują iż problem bezrobocia inaczej wygląda jeśli bada się go w społecznościach lokalnych, a inaczej w społecznościach globalnych. Bezrobocie ma charakter przestrzenny i jest ściśle związane z cechami gospodarczymi, demograficznymi oraz społecznymi poszczególnych obszarów kraju. Sytuacja na lokalnych rynkach pracy jest uzależniona od procesu transformacji gospodarczej, prywatyzacji oraz restrukturyzacji przemysłu na danym terenie. Obecnie, oświęcimski rynek pracy który został poddany analizie, stał się rynkiem niskiej chłonności na nowych pracowników.

Po ponad piętnastu latach od pierwszych przemian i strukturalnych zwolnień pracowników, bezrobocie w Polsce dalej budzi sprzeciw wśród całego społeczeństwa, a zwłaszcza wśród młodych ludzi, którzy, kończąc edukację, liczą na miejsca pracy, których tak naprawdę cały czas brakuje. Pociąga to za sobą postępujące procesy pauperyzacji ekonomicznej, kulturowej oraz cywilizacyjnej. Powoduje negatywne zmiany w sferze psycho-społecznej, moralno-etycznej oraz prawnej.

Doświadczenie społeczności lokalnych wskazuje, iż polityka zatrudnienia na lokalnym rynku pracy powinna objąć:

- doraźne metody przeciwdziałania bezrobociu;
- zwiększenie nakładów na aktywne formy przeciwdziałania - prace interwencyjne, roboty publiczne, rozbudowę infrastruktury społecznej, pomoc w tworzeniu małej przedsiębiorczości, organizowanie masowych szkoleń i przekwalifikowań, stosowanie elastycznych form zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem niepełnego wymiaru czasu pracy, udzielanie bezrobotnym pożyczek na zakładanie własnej działalności gospodarczej oraz organizowanie szkoleń związanych z tym działaniem, tworzenie grup wczesnej interwencji w środowiskach zagrożonych bezrobociem, rozwój poradnictwa zawodowego i doradztwa zawodowego;
- ścisłe współdziałanie służb zatrudnienia, samorządów lokalnych oraz zakładów pracy;
- stałe badania rynku pracy, struktur zasobów pracy i sytuacji gospodarczej;
- specjalny program pomocy społecznej oraz rozwój lokalnego systemu informacji.

**„Start zawodowy”** był pierwszym programem realizowanym w ramach unijnej pomocy dla bezrobotnych na terenie powiatu oświęcimskiego, skierowanym do młodych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 25 roku życia. Sfinansowany został z Europejskiego Funduszu Społecznego, jego całkowite wydatki wyniosły 1 667 089,38 zł. Kwota unijnego dofinansowania wyniosła 1 633 898,00 zł w tym: w 2004 r. - 1 095 398,00 zł oraz w 2005 r. - 538 500,00 zł. Był to drugi co do wielkości program realizowany na terenie województwa małopolskiego w ramach projektu „Szybszy i pewniejszy start” - 1.2 SPO RZL 2004 – 2006. Projekt opierał się przede wszystkim na aktywnych formach wsparcia, gdyż, jak wskazuje doświadczenie krajów Zjednoczonej Europy, przynoszą one lepsze efekty w walce z bezrobociem niż formy pasywne. Aktywne formy pełnią rolę „mostu” dającego nadzieję na przyszłe, stałe zatrudnienie. Zatrudnienie subwencjonowane pozwala bezrobotnym na działalność społecznie użyteczną i w ten sposób wpływa na spadek bezrobocia. Ten mechanizm, oprócz aspektu ilościowego, ma także kontekst jakościowy, który sprowadza się do wspomagającej roli aktywnej polityki rynku pracy w procesie tworzenia nowych miejsc pracy. W programie „Start zawodowy” zakładano udział 385 osób z podziałem: 110 uczestników szkoleń, 50 osób zatrudnionych na zasadach prac interwencyjnych oraz 225 osób skierowanych na 8-miesięczne staże.

Program „Start zawodowy” realizowany w ramach SPO RZL – „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej”, odbywał się zgodnie z wyznaczonym

przez Unię działaniem – „Perspektywa dla młodzieży”. Zakładał i zrealizował następujące punkty programu:

- promocję oraz informację o projekcie w lokalnych mediach oraz na stronie internetowej Urzędu Pracy Oświęcim;
- rekrutację osób zainteresowanych uczestnictwem w projekcie;
- kierowanie osób na staże, wypłacanie stypendiów i opłacanie składek ZUS dla staży zawodowych;
- kierowanie osób na subsydiowane zatrudnienie, refundowanie części wynagrodzenia oraz składek ZUS dla subsydiowanego zatrudnienia;
- poradnictwo zawodowe;
- kierowanie osób na szkolenia zawodowe, wypłacanie stypendiów szkoleniowych, ZUS, kosztów dojazdu na szkolenie;
- przyznawanie jednorazowych środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej;
- pośrednictwo pracy.

Przebieg realizacji projektu był zgodny z harmonogramem programu oraz wnioskiem o dofinansowanie. Harmonogram czasowy projektu, który trwał od czerwca 2004 r. do czerwca 2005 r. obejmował:

1. rekrutacja: 07 – 12. 2004 r.
2. warsztaty: 07 – 12. 2004 r.
3. doradztwo zawodowe indywidualne: 07. 2004 r. – 05. 2005 r.
4. szkolenia zawodowe: 07. 2004 r. - 05 2005 r.
5. pośrednictwo pracy: 07. 2004 r. – 05. 2005 r.
6. staże: 07. 2004 r. – 05. 2005 r.
7. promocja: 06. 2004 r. – 06. 2005 r.
8. monitoring: 06. 2004 r. – 04. 2005 r.
9. zarządzanie: 06. 2004 r. – 06. 2005 r.

Nabór do projektu rozpoczęto na początku czerwca 2004 r. Zakładano, iż będzie to młodzież pochodząca z rodzin wspieranych przez oświęcimski Ośrodek Pomocy Społecznej, gdzie przynajmniej jedna osoba jest osobą zarejestrowaną w Powiatowym Urzędzie Pracy. Problemy administracyjne nie pozwoliły na zrealizowanie tych zamierzeń. Głównym kryterium stała się rejestracja w urzędzie, jako osoba bezrobotna nie dłużej niż 24 miesiące oraz wiek poniżej 25 lat. Problemy administracyjne pojawiły się również na linii Powiatowy



Urząd Pracy a organ zwierzchniczy, jakim jest Wojewódzki Urząd Pracy z siedzibą w Krakowie. Chodziło głównie o interpretację aktów prawnych oraz przepływ środków finansowych. Spowodowało to jednomiesięczne opóźnienie w rozpoczęciu programu - pierwszą grupę osób mogących skorzystać z projektu wyłoniono końcem czerwca 2004 r. W lipcu natomiast rozpatrzone zostały wnioski o staże. Przy czym poszukiwani byli bezrobotni o specjalistycznych kwalifikacjach, o które wcześniej wnioskowały firmy, a także konkretne osoby, które przed rozpoczęciem programu kontaktowały się z pracodawcą z informacją o możliwości subsydiowanego zatrudnienia.

Pracownicy urzędu zaobserwowali bardzo duże zainteresowanie zarówno wśród młodzieży, która chętnie brała udział w projekcie, jak i pracodawców, chcących zatrudnić młodych ludzi, dzięki środkom pochodzącym z unijnych funduszy. Do końca lipca 2004 r. na 4-miesięczne staże przyjętych zostało 160 osób, a na prace interwencyjne - jedna. Zainteresowanie projektem było tak duże, iż w sierpniu bezrobotni musieli czekać około miesiąca na rozpatrzenie swoich wniosków, a ewentualny staż rozpocząć dwa miesiące później. Wśród pracodawców zatrudniających dominowały placówki publiczne. Jeden z organizatorów programu skomentował ten fakt następująco: *„Już na etapie projektowania programu dało się zauważyć bardzo duże zainteresowanie wśród bezrobotnych oraz potencjalnych pracodawców. Młodzi ludzie zainteresowali się przede wszystkim możliwościami szkoleń. Natomiast pracodawcy wysokością subsydiowanego zatrudnienia. Zgodnie z naszymi wcześniejszymi doświadczeniami większe zainteresowanie program wzbudził wśród instytucji państwowych. Za każdym razem gdy istnieje możliwość zatrudnienia pracownika na zasadzie pracy refundowanej większość bezrobotnych trafia do placówek państwowych. Prawdą jest również fakt, że mają oni tam większe szanse na zatrudnienie już po zakończeniu np. stażu niż w przedsiębiorstwach prywatnych.”* [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W ostatecznym rozliczeniu stwierdzono, że o udział w projekcie ubiegało się 1,000 młodych bezrobotnych i 66,50% tej liczby mogło z niego skorzystać.

Tabela 26. Udział beneficjentów ostatecznych, którzy otrzymali wsparcie w ramach projektu w ogóle osób, które zgłosiły chęć udziału w programie

<b>Liczba osób, które zgłosiły chęć udziału w projektach w ramach programu</b>	<b>Liczba beneficjentów ostatecznych którzy otrzymali wsparcie w ramach projektu</b>	<b>%</b>
1000	665	66,50

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne

W wyniku oszczędności jakie udało się uzyskać organizatorom programu, w większości dzięki niższym kosztom organizacji szkoleń (dużą rolę odegrały tutaj przeprowadzone przetargi, które przyczyniły się do obniżenia kosztów) oraz skróceniu o połowę długości trwania staży zawodowych (z 8 miesięcznych do 4 miesięcznych) - spowodowały zwiększenie liczby ostatecznych beneficjentów. W rezultacie z programu skorzystało 665 osób:

- 6 osób otrzymało jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- 134 osoby zostały skierowane na szkolenia;
- 50 osób skorzystało z subsydiowanego zatrudnienia;
- 469 osób skorzystało ze staży zawodowych.

Ponadto wszystkie osoby biorące udział w programie - 665 - skorzystały z poradnictwa zawodowego, a 522 osoby z proponowanego im pośrednictwa pracy.

Analiza statystyczna wskazuje, iż liczba osób które w rzeczywistości wzięły udział w szkoleniu wyniosła 172,73% planowanej liczby w projekcie. Przede wszystkim wzrosła liczba, w stosunku do początkowo planowanej, bezrobotnych długotrwale pozbawionych zatrudnienia - bo aż ponad dwukrotnie. Wskazuje to na wysokie zapotrzebowanie wśród tej grupy młodych bezrobotnych na tego typu wsparcie.

Zgodnie z zasadą poszanowania równości płci udział kobiet w projekcie był również bardzo wysoki - wyniósł 73% ogólnej liczby uczestników. Statystyki oświęcimskiego Urzędu Pracy pokazują, iż kobiety stanowią dominującą grupę bezrobotnych wśród młodych ludzi zarejestrowanych w urzędzie.

Poniższa tabela przedstawia dokładne dane o liczbie osób, które miały skorzystać z programu w zestawieniu z liczbą rzeczywistych uczestników programu. Przedstawione zostało również

zestawienie procentowe zakładanej, a osiągniętej w rzeczywistości liczby ostatecznych beneficjentów pomocy.

Tabela 27. Liczba beneficjentów ostatecznych objętych wsparciem w ramach projektu.

Status osoby na rynku pracy	Mu	Mp			%
		M	K	ogółem	
lp.	1	2	3	4	4/1*100
bezrobotni	385	182	483	665	172,73
w tym osoby długotrwale bezrobotne	55	39	87	126	229,09
w tym młodzież do 25 roku życia	385	181	478	659	171,17
w tym absolwenci	330	80	262	342	103,64
<b>ogółem</b>	<b>385</b>	<b>182</b>	<b>483</b>	<b>665</b>	<b>172,73</b>

**Legenda:**

Mu – wartość określona w umowie o dofinansowanie projektu

Mp – rzeczywista wartość osiągnięta od początku realizacji projektu

M – mężczyźni, K – kobiety

% - stopień realizacji tzn. iloraz wartości we wskazanych kolumnach pomnożony przez 100

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne

Wśród 665 osób, które wzięły udział w programie, znaleźli się również bezrobotni którzy przerwali swoje uczestnictwo w projekcie. Jest to grupa blisko 5%, czyli 31 osób, które w większości przypadków w trakcie programu znalazła zatrudnienie bądź została zakwalifikowana do wzięcia udziału w programie, ale nie pojawiła się na jego rozpoczęciu z niewiadomych przyczyn. W ogólnej liczbie przeważają kobiety – co nie jest niczym zaskakującym skoro stanowią przeważającą większość uczestników projektu. Natomiast 61,3% osób, które przerwało bądź nie podjęło uczestnictwa w programie to absolwenci - można stwierdzić, iż osoby które właśnie ukończyły edukację mają większe szanse na zatrudnienie niż osoby długotrwale bezrobotne.

Poniższa tabela przedstawia dokładne dane na temat liczby oraz płci osób, które przerwały swoje uczestnictwo w projekcie.

Tabela 28. Liczba beneficjentów ostatecznych, którzy przerwali uczestnictwo w projekcie

Status osoby na rynku pracy	Mp	Osoby, które przerwały uczestnictwo w projekcie			%
		M	K	ogółem	
lp.	1	2	3	4	4/1*100
bezrobotni	665	9	22	31	4,66
w tym osoby długotrwale bezrobotne	126	0	3	3	2,38
w tym młodzież do 25 roku życia	659	9	21	30	4,55
w tym absolwenci	342	4	15	19	5,56
<b>ogółem</b>	<b>665</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>4,66</b>

**Legenda:**

Mp – rzeczywista wartość osób osiągnięta od początku realizacji projektu

M – mężczyźni, K – kobiety

% - stopień realizacji tzn. iloraz wartości we wskazanych kolumnach pomnożony przez 100

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne.

Spośród osób biorących udział w programie przeważały osoby, które zarejestrowały się w Urzędzie Pracy w przeciągu ostatnich 6 miesięcy do momentu rozpoczęcia projektu. Stanowiły one 67,22% ogólnej liczby ostatecznych beneficjentów. Drugą co do wielkości, jeśli mowa o długości pozostawania w rejestrze Urzędu Pracy, była grupa osób bezrobotnych od 12 do 24 miesięcy. A 13,83% stanowiły osoby bezrobotne powyżej sześciu miesięcy ale krócej niż rok. Osób pozbawionych pracy dłużej niż 24 miesiące nie sklasyfikowano - z założenia w projekcie, nie brały udziału osoby bezrobotne dłużej niż dwa lata.

Tabela 29. Okres trwania bezrobocia beneficjentów przed rozpoczęciem wsparcia w ramach projektu

Okres pozostawania bezrobotnym	Mp			%
	M	K	ogółem	
poniżej 6 miesięcy	119	328	447	67,22
6 - 12 miesięcy	24	68	92	13,83
12 - 24 miesięcy	39	87	126	18,95
powyżej 24 miesięcy	0	0	0	0,00
<b>ogółem</b>	<b>182</b>	<b>483</b>	<b>665</b>	<b>100,00</b>

**Legenda:**

Mp – rzeczywista wartość osiągnięta od początku realizacji projektu

M – mężczyźni, K – kobiety

% - procentowy udział uczestników projektu ze względu na okres pozostawania bez zatrudnienia

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne.

Dużym sukcesem programu jest osiągnięcie najważniejszego z zakładanych celów - podniesienia kwalifikacji oraz zdobycia nowych umiejętności przez osoby biorące udział w projekcie. Głównym założeniem działań było zwiększenie szans młodzieży na uzyskanie zatrudnienia. Dodatkowe wsparcie potrzebne jest dla ludzi młodych, którzy posiadają wykształcenie zawodowe, natomiast brak im praktycznych umiejętności w poruszaniu się po rynku pracy, jak i praktyki zawodowej, której najczęściej oczekują potencjalni pracodawcy. Opinia jednego z pracowników urzędu na ten temat: *„Jedną z form walki z bezrobociem jest edukacja młodych ludzi oraz proces nieustającego doskonalenia własnych umiejętności. Świat zmienia się cały czas, pojawiają się nowe, coraz to bardziej zaawansowane technologicznie i wymagające nowych zdolności zawody. Kraj, który nie inwestuje w kapitał ludzki stoi w miejscu i nie może się rozwijać. W całej Zjednoczonej Europie uznawane jest za rzecz oczywistą iż młody człowiek doskonali przede wszystkim swoje umiejętności na drodze poznania praktycznego. W Polsce dopiero się uczymy inwestować w ludzi, w ich kwalifikacje.”* [Wywiad nr 4, specjalista ds. pośrednictwa pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

95% ostatecznych beneficjentów projektu „Strat zawodowy” podniosło swoje kwalifikacje, czyli uzyskało dyplom, świadectwo bądź zaświadczenie, a więc można założyć wzrost ich szans na znalezienie swojego miejsca na rynku pracy.

Tabela 30. Liczba beneficjentów ostatecznych, którzy dzięki wsparciu w ramach projektu podnieśli swoje kwalifikacje (uzyskali dyplom, świadectwo, zaświadczenie)

	Ogół beneficjentów projektu	Mp			%
		M	K	ogółem	
liczba osób	634	164	439	603	95,11

**Legenda:**

Mp – rzeczywista wartość osiągnięta od początku realizacji projektu

M – mężczyźni, K – kobiety

% - procentowy udział osób które brały udział w projekcie i podniosły swoje kwalifikacje

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne.

Wszystkie osoby biorące udział w programie zostały objęte poradnictwem zawodowym. Miało ono na celu pomoc młodym bezrobotnym w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, wyboru placówki gdzie mogli odbyć staż zawodowy bądź rodzaju szkolenia czy kursu udoskonalającego ich umiejętności i kwalifikacje. Z pośrednictwa pracy skorzystało ponad 78% ostatecznych beneficjentów projektu, co stanowi 174% zakładanej liczby w początkowym projekcie programu. Liczba osób mogących skorzystać ze szkoleń również wzrosła ze 110 osób do 134.

Pojawiła się także nowa grupa osób biorących udział w projekcie – osoby planujące rozpocząć własną działalność gospodarczą - udzielone im zostało stosowne wsparcie. Tego typu działania określane są jako najskuteczniejsza metoda walki z bezrobociem, gdyż samozatrudnienie jest jedną z najlepszych gwarancji na obniżenie poziomu bezrobocia. Wszelkiego rodzaju inicjatywa gospodarcza ze strony młodych bezrobotnych wymaga poparcia, zwłaszcza finansowego w postaci np. bezzwrotnych pożyczek. Osoby biorące udział w projekcie „Start zawodowy” brały udział w szkoleniach, dzięki którym zyskały niezbędne umiejętności do prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz przyznane im zostały w ramach projektu dotacje na rozpoczęcie własnych inicjatyw.

W opinii jednego z pracowników Urzędu Pracy: „W początkowym etapie projektowania programu nie braliśmy pod uwagę szkoleń z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Ten pomysł pojawił się w trakcie rekrutacji młodych ludzi. Wśród chętnych pojawiły się osoby z pomysłami na własny biznes ale nie posiadające w tym temacie żadnego doświadczenia. Nasz program – „Start zawodowy” – był na szczęście na tyle elastyczny, że można było wprowadzić do jego planu realizacji nowe zagadnienia, nie powodując tym niekorzystnych zmian w innych szkoleniach.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

50 osób biorących udział w projekcie skorzystało z subsydiowanego zatrudnienia, w ramach którego powstało 45 nowych miejsc pracy. Niestety badania końcowe nie dają możliwości sprawdzenia czy po ukończeniu współfinansowanego zatrudnienia w ramach projektu, młodzi ludzie nadal mogli liczyć na zatrudnienie w tych placówkach.

Natomiast wzrosła i to ponad dwukrotnie, w stosunku do zakładanej w projekcie programu, liczba osób skierowanych na staże zawodowe - z 225 osób do 469. Znaczną część stanowiły w tej liczbie kobiety – 76,5%. Większość z tych osób swoje staże zawodowe odbyło na tzw. stanowiskach umysłowych, związanych z pracą administracyjno-biurową, bądź stanowiskiem referenta. Popularną ofertą pracy proponowaną przede wszystkim kobietom była praca sekretarki. Wśród mężczyzn natomiast dominował zawód mechanika samochodowego. Innymi, częstymi ofertami były również staże na stanowiskach: pomoc nauczyciela, pomoc kuchenna, barman oraz sprzedawca. „W związku z bardzo dużym zainteresowaniem programem zdecydowaliśmy się na skrócenie wymiaru czasowego staży zawodowych. Z planowanych 8-miesięcy skróciliśmy je do 4. Dzięki temu więcej osób mogło skorzystać z programu ale też uznaliśmy, że 4 miesiące to wystarczający okres czasu dla pracodawcy na przyuczenie nowego pracownika oraz określenie czy jest on mu potrzebny czy też będzie jedynie generatorem strat. Oczywiście chcieliśmy też w ten sposób uniknąć nadużyć, którym mógłby sprzyjać dość długi, bo 8-miesięczny, okres utrzymywania pracownika tak naprawdę przez Urząd Pracy.” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii pracodawcy biorącego udział w programie: „Tworzenie współfinansowanych ze środków publicznych nowych miejsc pracy jest fantastycznym rozwiązaniem dla młodych bezrobotnych. Często nas przedsiębiorców nie stać na utworzenie nowego stanowiska pracy, refinansowanie go przez Urząd Pracy bardzo pomaga. Możemy sprawdzić młodego człowieka

*czy da sobie radę na stanowisku, czy jest osobą kompetentną i dobrze znajduje się w tym co robi.*” [Wywiad nr 22, pracodawca biorący udział w projekcie „Start zawodowy”]

Tabela 31. Rodzaj realizowanego wsparcia dla beneficjentów ostatecznych staży zawodowych programu „Start zawodowy”

Rodzaj wsparcia	Mu	Mp			%
		M	K	ogółem	
lp.	1	2	3	4	4/1*100
pomoc w poszukiwaniu pracy	385	182	483	665	172,73
- w tym poradnictwo zawodowe	385	182	483	665	172,73
- w tym pośrednictwo pracy	300	120	402	522	174,00
szkolenia	110	54	80	134	121,82
subsydiowanie wydatków związanych z zatrudnieniem	50	9	41	50	100,00
- w tym tworzenie nowych miejsc pracy	35	9	36	45	128,57
- w tym zatrudnienie przez nabór pracowników	15	0	5	5	33,33
przygotowanie zawodowe/staże	225	110	359	469	208,44

**Legenda:**

Mu – wartość określona w umowie o dofinansowanie projektu

Mp – rzeczywista wartość osiągnięta od początku realizacji projektu

M – mężczyźni, K – kobiety

% - stopień realizacji tzn. iloraz wartości we wskazanych kolumnach pomnożony przez 100

Źródło: badania własne.

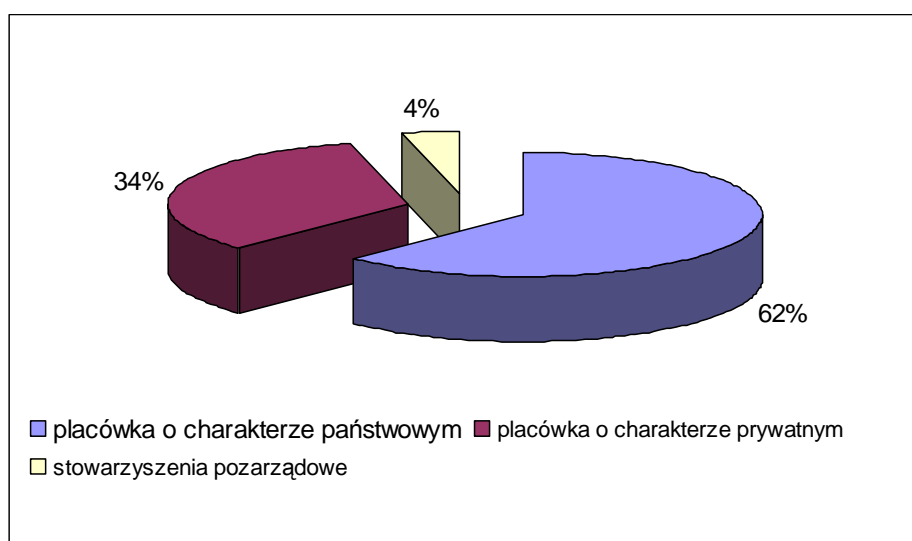
Z udostępnionych teczek osobowych bezrobotnych oraz informacji uzyskanych w trakcie wywiadów o 388 osobach skierowanych na przygotowanie zawodowe (stanowi to 82,7% ogólnej liczby osób skierowanych na staże w ramach projektu) wynika, iż znaczna ich



większość bo aż 242 osoby odbyły staże w placówkach państwowych, 131 – w przedsiębiorstwach o charakterze prywatnym, a jedynie 15 w różnego typu stowarzyszeniach. Świadczy to o wysokim stopniu świadomości panującej wśród osób decydujących o zatrudnieniu w placówkach o charakterze państwowym, na temat korzyści jakie przynosi zatrudnienie młodego bezrobotnego w ramach programów proponowanych przez Urząd Pracy. Natomiast oświęcimskie stowarzyszenia pozarządowe zdecydowanie nie zatrudniają młodych bezrobotnych - jedynie 4% osób biorących udział w programie znalazło w nich pracę na zasadzie przygotowania zawodowego. Źródła tego typu zjawiska można upatrywać raczej w małej liczbie funkcjonujących stowarzyszeń na terenie powiatu oświęcimskiego oraz ich warunków pracy, niż braku przychylności na tego typu formy zatrudniania bezrobotnych.

Wykres 1. Charakter placówki organizującej przygotowanie zawodowe

N = 388



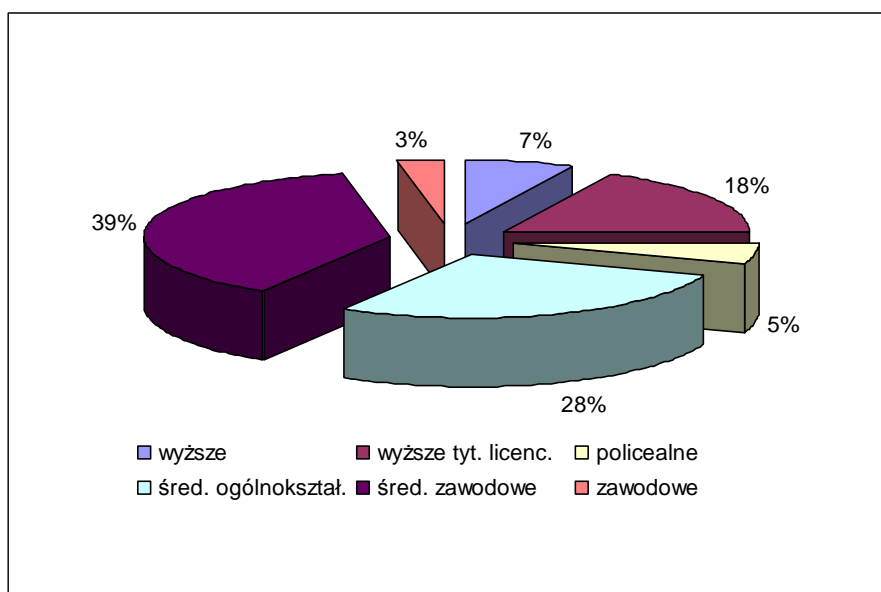
Źródło: badania własne.

Większość z 388 osób skierowanych na staże zawodowe – 148 osób – 39% posiada wykształcenie średnie zawodowe. Drugą co do wielkości grupą, są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 109 osób, czyli 28% grupy co może świadczyć o nieodpowiednim przygotowaniu zawodowym na tych etapach edukacji. Najniższy procentowy udział w programie mają osoby z wykształceniem zawodowym – z jednej strony jest to dowód na niski poziom bezrobocia w tej grupie ryzyka, z drugiej może świadczyć o ogólnie wysokim wykształceniu wśród oświęcimskich młodych bezrobotnych.

Z wypowiedzi pracowników Urzędu Pracy wynika, iż jest to raczej brak praktyki zawodowej, a także nieodpowiednie przygotowanie do wymogów współczesnego rynku pracy wśród młodych ludzi wykształconych na poziomie średnim ogólnokształcącym oraz techników. W programie bierze udział także stosunkowo niewiele osób, które ukończyły szkoły policealne – 5% - oraz studia wyższe – 7%. Zdecydowanie więcej jest młodych bezrobotnych posiadających tytuł licencjata – 18%. W opinii jednego z pracowników urzędu: „Dzisiejszy poziom edukacji pozostawia wiele do życzenia. Szczególnie obserwujemy to w postawach młodych ludzi w momencie gdy stają się absolwentami. Przychodzą do urzędu i pytając o pracę tak naprawdę nie potrafią określić swoich umiejętności praktycznych. Przerażający jest fakt iż jak mówią - z teorii to ja np. jestem ekonomista ale w praktyce to znam się dobrze na komputerach.” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Wykres 2. Poziom wykształcenia osób biorących udział w stażach przeprowadzonych w ramach programu „Start zawodowy”

N = 388

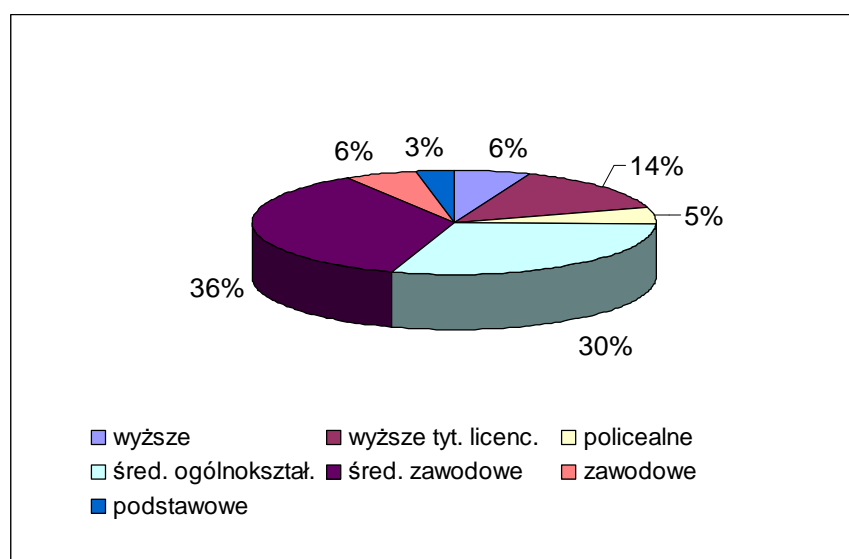


Źródło: badania własne

Podobne procentowo wyniki dotyczące poziomu wykształcenia przyniosła analiza danych osobowych, osób biorących udział w programie. W sumie wśród 503 osób biorących udział w projekcie, o których udało się uzyskać informacje dotyczące ich poziomu

Procentowy udział w zależności od poziomu wykształcenia wśród osób biorących udział w programie w stosunku do grupy osób biorących udział w stażach jest podobny. Co może świadczyć o prawidłowo wysuniętych wcześniej wnioskach.

N = 503



Źródło: badania własne

248

jedynie w drodze specyficznych badań czy obserwacji. Osiągnięcie rezultatów „miękkich”, takich jak zwiększenie zdolności komunikacyjnych, zwiększenie motywacji do poszukiwania pracy, podniesienie samooceny - pomaga w integracji społecznej i zawodowej osób, które mają trudności w zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia. Dla pracodawców istotne są umiejętności i zdolności oraz osobiste predyspozycje potencjalnego pracownika, odpowiednio zaprezentowane dzięki udziałowi w projekcie.

Same „twarde” rezultaty nie obrazują pełnego sukcesu projektu. Przedstawiane poprzez tradycyjne wskaźniki są niewystarczające dla ukazania poprawy zdolności uczestników programu do bycia zatrudnionym. Ze względu na fakt, że osoby z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym - m.in. młodzi bezrobotni do 25 roku życia - napotykały większe przeszkody w zdobyciu zatrudnienia czy podniesieniu kwalifikacji, osiągnięcie przez te osoby rezultatów „miękkich” jest wymiernym sukcesem projektu. Mierzenie „miękkich” rezultatów pomaga również w uzyskaniu pełnego obrazu działania i jego wyników podczas oceny na poziomie krajowym. Badania realizacji projektu „Strat zawodowy” przewiduje osiągnięcie, obok rezultatów „twardych”, również rezultaty „miękkie”, dostosowane do potrzeb uczestników projektu.

Beneficjanci ostateczni kończący udział w projekcie „Start zawodowy” korzystali z konsultacji doradców zawodowych celem uzyskania pomocy w realizowaniu własnych planów zatrudnienia. Według uzyskanych informacji od doradców, osoby kończące staże prezentowały dużą mobilność, zaangażowanie, a także wykazywały podstawowe umiejętności zawodowe. Często potrafiły określić własne plany zawodowe lub edukacyjne. Niektóre osoby nawiązały kontakt z potencjalnymi pracodawcami oraz liczyły na pozytywne rozpatrzenie własnych ofert. Beneficjenci kursów, często osoby długotrwale bezrobotne, nabyły oprócz kwalifikacji zawodowych także umiejętności interpersonalne. W wielu wypadkach udział w projekcie pozwolił przełamać lęk przed ludźmi, instytucjami, a także był pierwszym krokiem ku zatrudnieniu. Jeden z organizatorów programu powiedział: *„Założone cele, które program ma zrealizować są dwojakiego rodzaju. Jedne, takie jak np. zasada równości szans oraz udział młodych ludzi w szkoleniach daje się statystycznie obliczyć. Są jednak cele, których nie można tak łatwo ująć w tabelę - na ile ci bezrobotni będą w stanie wykorzystać nabyte tutaj umiejętności oraz nowe kwalifikacje my możemy jedynie obserwować i wyciągać wnioski. Do udziału w programie staraliśmy się wyselekcjonować przede wszystkim osoby, które pomimo posiadanego wykształcenia, które wydawałoby się odpowiednie dla potrzeb*

*obecnego rynku pracy, nie potrafią „sprzedać się”, brakuje im pewności siebie oraz otwartości w kontaktach z innymi osobami.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]*

Uczestnicy projektu nabyli szereg umiejętności z zakresu rezultatów „miękkich” tj. zwiększenie motywacji, zdolności do diagnozowania swoich potrzeb oraz poszukiwania pracy, umiejętności pracownicze, kwalifikacje teoretyczne i praktyczne (uzyskane na szkoleniach zawodowych).

W trakcie realizacji projektu nie doszło do naruszenia zasady równych szans oraz zasad pomocy publicznej. A jedyny problem, zgłoszony w ostatecznym sprawozdaniu z projektu, związany był z finansowaniem kosztów przejazdu jednego z uczestników oraz zwrotu kosztów kursu. Uległo natomiast korekcie zakładane wsparcie towarzyszące. Ze względów finansowych nie pojawiły się dodatki szkoleniowe, a wzrósł procentowy udział stypendiów oraz wydatków związanych z transportem na miejsce szkolenia. Organizatorzy uznali takie rozwiązanie za korzystniejsze dla uczestników programu - liczba przyznanych i wypłacanych stypendiów wzrosła wraz z liczbą beneficjentów projektu ponad dwukrotnie w stosunku do początkowo zakładanej liczby - z 280 do 603. Z tego samego powodu zwiększyła się również ogólna liczba wydatków związanych z transportem na miejsce szkolenia - z początkowo przewidzianych 110 osób do 134. *„To, że obyło się bez większych problemów zrealizować ten projekt, to naprawdę bardzo duży sukces. To pierwszy na tak dużą skalę projekt zrealizowany przy współudziale środków europejskich w powiecie oświęcimskim. Udało nam się połączyć różne elementy oraz podmioty biorące udział w tym przedsięwzięciu. Zdobyliśmy nowe doświadczenia, a przede wszystkim opinię urzędu, któremu można zaufać i który czynnie walczy o wzrost zatrudnienia wśród ludzi młodych.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]*

Tabela 32. Rodzaj wsparcia towarzyszącego realizowanego w programie „Strat zawodowy”

Rodzaj wsparcia	Mu	Mp	%
lp.	1	2	2/1*100
stypendia	280	603	215,36
dodatki szkoleniowe	55	0	0,00
wydatki związane z transportem na miejsce szkolenia	110	134	121,82

**Legenda:**

Mu – planowana liczba osób korzystających z danego wsparcia, określona w umowie o dofinansowanie projektu

Mp – rzeczywista liczba osób korzystających ze wsparcia osiągnięta od początku realizacji projektu

% - stopień realizacji tzn. iloraz wartości we wskazanych kolumnach pomnożony przez 100

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne.

Podsumowując uzyskane wsparcie przez młodych ludzi w przeliczeniu na osobogodzinę, to ogólnie każdy mężczyzna uzyskał 445,48 godzin wsparcia, a każda kobieta 531,10. Różnica wynika z rodzaju szkoleń podejmowanych przez poszczególnych uczestników projektu. Kobiety biorące udział w kursach miały zaplanowany większy udział roboczogodzin. Natomiast różnica pomiędzy ilością godzin wsparcia, jakie były zakładane na początku projektu, a jakie otrzymali jego uczestnicy w końcowym jego etapie, wynika z planowanej liczby godzin stażu we wstępnym projekcie. Planowane 8 miesięczne staże, skrócono do 4 miesięcy dzięki czemu uwolniono połowę środków finansowych, co umożliwiło ponad dwukrotne zwiększenie liczby osób, które skorzystały z możliwości odbycia stażu. (Tabele przedstawiająca rozkład liczby godzin wsparcia w poszczególnych kwartałach trwania projektu znajduje się w załączniku numer 3)

Tabela 33. Liczba godzin wsparcia uzyskanego przez beneficjentów ostatecznych w trakcie realizacji programu „Start zawodowy”

Lp.	Mu	Mp		
		M	K	ogółem
Liczba godzin wsparcia na jednego beneficjenta ostatecznego (osobogodzina)	1104	445,48	531,10	976,58

**Legenda:**

Mu – liczba godzin wsparcia określona w umowie o dofinansowanie projektu

Mp – rzeczywista liczba godzin wsparcia osiągnięta od początku realizacji projektu

M – mężczyźni, K – kobiety

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne.

Według danych statystycznych podsumowujących, projekt zakończył się dużym sukcesem. Ponad 20% osób znalazło zatrudnienie, w tym 1,1% pozostało zatrudnionych dzięki subsydiom państwowym, 1,1% zdecydowało się na samozatrudnienie, a nie cały jeden procent – 5 osób – podjęło bądź kontynuowało naukę. Na własną działalność gospodarczą zdecydowali się głównie mężczyźni. Z 7 osób, które miało pomysł na własną firmę, 6 to mężczyźni. Bez zatrudnienia pozostało ponad 77% uczestników projektu, ale dla 98,50% osób, w opinii własnej, przyniosło ono im korzyść.

Tabela 34. Status beneficjentów ostatecznych na rynku pracy po zakończeniu programu „Start zawodowy”

Status osoby na rynku pracy	Mp			Procentowy udział osób w ostatecznej liczbie beneficjentów
	M	K	ogółem	
	1	2	3	3/634*100
podjęcie zatrudnienia	33	99	132	20,82
- w tym zatrudnienie subsydiowane	3	4	7	1,10
podjęcie samozatrudnienia	6	1	7	1,10
podjęcie wolontariatu	0	0	0	0,00
podjęcie lub kontynuacja edukacji i szkoleń	2	3	5	0,79
pozostawanie bez pracy	132	358	490	77,29
<b>ogółem</b>	<b>173</b>	<b>461</b>	<b>634</b>	<b>100,00</b>

**Legenda:**

Mp – rzeczywista wartość osiągnięta od początku realizacji projektu

M – mężczyźni, K – kobiety

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne.

Tabela 35. Liczba beneficjentów ostatecznych w opinii których uczestnictwo w projekcie przyniosło im korzyści

Liczba osób, w których opinii uczestnictwo w projekcie przyniosło im korzyści	Liczba osób objętych badaniem	%
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1/2*100</b>
655	665	98,50

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne.



Wyniki rozliczenia finansowego pozwalają na stwierdzenie, iż projekt został zrealizowany właściwie, nie doszło do nadużyć oraz marnotrawstwa środków finansowych. Wszystkie wydatki zostały sklasyfikowane i przedstawione do wglądu organowi zwierzchniczemu jakim jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Aprobata tych rozliczeń oraz wysokie oceny jakie uzyskali sami realizatorzy projektu świadczy o prawidłowym przebiegu programu „Start zawodowy”.

Ze wszystkich środków przeznaczonych na realizację projektu wykorzystanych zostało blisko 95%, a ogólne wydatki związane z beneficjentami zrealizowane zostały na poziomie nieco ponad 95%. Z tych ostatnich najlepiej zostały wykorzystane fundusze przeznaczone na staże, bo w wysokości blisko 98%, następnie środki przeznaczone na: zatrudnienie subsydiowane (97,39%), stypendia szkoleniowe (81,65%) oraz koszty dojazdu (71%). Natomiast najniższą efektywność w wykorzystaniu środków miało miejsce w przypadku przeznaczonych funduszy na podjęcie działalności gospodarczej (68,14%), a także na badania lekarskie (53,97%). Zakup szkoleń również okazał się być tańszy od planowanego - wyniósł on niespełna 81% planowanych wydatków.

Nadwyżka w finansowaniu w stosunku do zakładanych wydatków, stwierdzona została jedynie we wkładzie prywatnym pracodawców, nie była ona jednak zbyt duża, bo w procentowym ujęciu przekroczyła planowany koszt tylko o 1,27%. W podsumowaniu finansowym nie stwierdzono żadnych wydatków niekwalifikowanych oraz zysków pozyskanych np. z tytułu odsetek bankowych.

Tabela 36. Postęp realizacji planu finansowego programu „Start zawodowy” 2004 – 2005 r.

Kategorie wydatku	Wartość wydatku		
	z	wn	%
<b>wydatki kwalifikowane</b>	1.762,269,28	1.667,089,38	94,60
wydatki związane z personelem	0,00	0,00	0,00
<b>wydatki dotyczące beneficjentów ostatecznych</b>	1.674,953,34	1.596,449,86	95,31
- staże	1.239285,53	1.213,049,37	97,88
- stypendia szkoleniowe	51025,75	41664,00	81,65
- koszty dojazdu	22804,10	16192,04	71,00
- dodatki szkoleniowe	0,00	0,00	0,00
- badania lekarskie	6300,00	3400,00	53,97
- subsydiowane zatrudnienie	127666,68	124336,97	97,39
- jednorazowe środki na podjęcie działalności	99500,00	67804,00	68,14
- działania towarzyszące	0,00	0,00	0,00
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	0,00	0,00	0,00
wkład prywatny pracodawców	128371,28	130003,48	101,27
<b>inne</b>	87315,94	70639,52	80,90
zakup szkoleń	87315,94	70639,52	80,90
<b>całkowite wydatki projektu</b>	1.762,269,28	1.667,089,38	94,60
wydatki niekwalifikowane ogółem	0,00	0,00	0,00

**Legenda:**

kategorie wydatku - poprzez kategorię wydatków należy rozumieć kategorie wydatków wskazane w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy

z - zobowiązania na realizację zadania wynikającego z wniosku o dofinansowanie realizacji projektu i umowy dofinansowania projektu

wn - wydatki poniesione od początku realizacji projektu

% - stopień realizacji projektu iloraz  $wn/z \times 100\%$

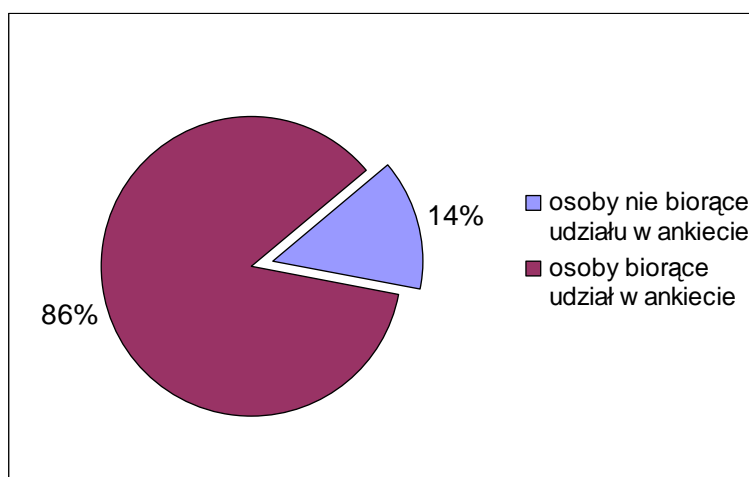
Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne.

## 6.2. Wyniki badań sondażowych przeprowadzonych wśród uczestników szkoleń programu „Start zawodowy”

Dokładne opinie uczestników projektu „Start zawodowy” na temat jego przebiegu, oceny przygotowania i realizacji zostały zebrane podczas przeprowadzonych badań sondażowych. Narzędziem, które posłużyło do poznania tych opinii, była ankieta. Liczba osób, które wzięły w niej udział wyniosła 115. Z zakontraktowanych 134 osób, które wzięły udział w szkoleniu jest to 85,8%. 19 osób, które nie wzięło udziału w badaniach było nieobecnych podczas przeprowadzania ankiet.

Wykres 4. Liczba osób biorących udział w badaniach sondażowych

N = 134



Źródło: badania własne

Badania sondażowe przeprowadzone zostały w trakcie szkoleń, które realizowane były w 2004 – 2005 r. W sumie, w trzynastu szkoleniach wzięło udział 134 osoby. Największą popularnością cieszyły się kursy komputerowe. Wszystkie szkolenia, w opinii ich organizatorów, przebiegły poprawnie, a program poszczególnych kursów zawierał naukę podstawowych umiejętności, niezbędnych dla wykonywania danego zawodu. *„Planując programy poszczególnych kursów kierowaliśmy się przede wszystkim zapotrzebowaniem na danych pracowników na terenie powiatu oświęcimskiego rynku pracy w przeciągu ostatniego roku. Szczegółowe plany szkoleń obejmowały zarówno teoretyczne jak i praktyczne godziny zajęć. Staraliśmy się jednak „stawiać” na praktykę, a nie teorię. Oczywiście jedne kursy*

*okazały się być bardziej trafione jak np. kurs komputerowy, inne mniej. Jedne cieszyły się bardzo dużą popularnością, na inne musieliśmy szukać chętnych. Ale wbrew pozorom wydaje mi się iż wszystkie osiągnęły cel, a ich uczestnicy byli zadowoleni.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]*

Dla 11 mężczyzn zorganizowano kurs **kierowcy wózków jezdniowych z napędem silnikowym**, który „trwał trzy miesiące, a liczba godzin wyniosła 69. Program kursu obejmował: typy stosowanych wózków jezdniowych, budowę wózka, czynności operatora przy obsłudze wózków przed i po pracy, czynności operatora w czasie pracy wózkami, wiadomości z zakresu ładunkoznastwa, wiadomości z zakresu BHP, praktyczną naukę jazdy i manewrowania osprzętem wózków, zapoznanie się z pojęciami związanymi z jakością i bezpieczeństwem zdrowotnym – podstawą prawną i założeniami teoretycznymi, higieną w zakładzie – realizacja zasad GHP/GMP.” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii organizatora: „Kursy obsługi wózków jezdniowych zawsze cieszą się dużym zainteresowaniem. Ta umiejętność jest przydatna w pracy w dużych magazynach oraz sieciach handlowych, których w ostatnim czasie coraz więcej powstaje na terenie powiatu oświęcimskiego oraz w rejonach sąsiednich.” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii jednego z uczestników kursu: „Kurs został przeprowadzony dobrze. Dużo jeździliśmy na samych wózkach. Ja osobiście potrzebuję tego prawo jazdy bo mam obiecaną pracę jako kierowca wózka ale wśród kolegów którzy są na tym kursie słyszałem, że chcą wyjechać za granicę bo tutaj pracy nie znajdują.” [Wywiad nr 10, uczestnik szkolenia: kierowca wózków jezdniowych]

Kurs - **spawanie w osłonie CO2 (MAG)** – odbyło 10 mężczyzn i w ciągu trzech miesięcy zrealizowali 172 godziny zajęć, z czego „szkolenia teoretyczne wyniosły 22 godziny, a praktyczne – 140 godzin. Zagadnienia programu kursu obejmowały: urządzenia do spawania w osłonach gazów elektroda topliwą, materiały spawalnicze, możliwości ustawiania parametrów spawania, rodzaje łuku spawalniczego, zakłócenia przy pracy urządzeń spawalniczych, unikanie wad w spoinach, materiały podstawowe – stale, przegląd metod spawania, niezgodności spawalnicze, metody badań złączy spawanych, rodzaje spoin

*i oznakowanie spoin na rysunkach, zabiegi cieplne procesu spawania, bezpieczeństwo pracy, spawanie konstrukcji podlegającym organom odbiorczym (UDI, PRS), instruktaż wstępny oraz szkolenie praktyczne.*” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem pracownika Urzędu Pracy: „*Szczególny nacisk kładliśmy na przebieg zajęć praktycznych. Ale oczywiście wiadomo, że nie jesteśmy w stanie na tak krótkim kursie przekazać wszystkich niezbędnych umiejętności. Zawód spawacz jest dość poszukiwany na naszym rynku i mam nadzieję, że uczestnicy tego kursu po jego zakończeniu, bez trudu znajdą tutaj zatrudnienie.*” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Uczestnik kursu: „*Trudno jest w kilkanaście dni nauczyć się całkiem nowego zawodu. Zresztą nikt od nas tego nie wymaga. Wiadomo, że idąc do pracy człowiek się wszystkiego musi nauczyć. Nie wiem czy po tym kursie znajdę tutaj pracę. Szukałem wcześniej, ale jakoś się nie udawało. Może teraz z dodatkowym „papierkiem” będzie prościej.*” [Wywiad nr 11, uczestnik szkolenia: spawanie w osłonie CO2]

W szkoleniu **przyuczenie do zawodu – posadzkarz – płytkarz**, wzięło udział 8 mężczyzn. Czas trwania kursu – wyniósł trzy miesiące, a liczba godzin na zajęcia teoretyczne i praktyczne – 186 godzin. „*Program obejmował: zarys budownictwa ogólnego, materiałoznawstwo, rysunek techniczny, narzędzia i sprzęt, technologia robót flizjarskich oraz posadzkarskich, wykonywanie posadzek: drewnianych, z tworzyw sztucznych, z terakotą oraz utwardzanych przemysłowych, posadzki z cegły klinkierowej, BHP przy robotach posadzkarskich, trening interpersonalny, możliwości i sposoby zakładania własnej firmy.*” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii pracownika Urzędu Pracy: „*Większość uczestników kursu miało już wcześniej praktyczny kontakt z posadzkarstwem. Kursanci zdecydowanie bardziej byli zainteresowani zagadnieniami związanymi z zakładaniem i prowadzeniem jednoosobowej firmy. Myślę, że młodzi ludzie są skłonni do pracy na własny rachunek, szczególnie jeśli chodzi o roboty remontowo-budowlane.*” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Kursant: „*Szkolenie mi się podobało, może trochę za dużo ogólników, teorii, która nie za bardzo przydaje się w robocie. No ale plan zajęć trzeba było zrobić. Raczej nie zostanę*

*w kraju. Przez jakiś czas szukałem pracy ale nie ma to sensu. Wyjadę do Anglii albo Irlandii, tak jak wielu moich kolegów. Tam będę kładł płytki przez jakieś pięć lat, zarobię, a potem wrócę. Kupię mieszkanie w kraju i może w tedy będzie łatwiej z pracą.*” [Wywiad nr 12, uczestnik szkolenia: przyuczenie do zawodu – posadzkarz – płytkarz]

Na szkolenie o charakterze **przyuczenie do zawodu – murarz** zdecydowało się 8 mężczyzn. Kurs trwał, tak jak pozostałe, trzy miesiące, w trakcie których odbyły się 257 godzin zajęć teoretycznych i praktycznych. *„Program obejmował: materiałoznawstwo, narzędzia oraz sprzęt do prac murarsko-tynkarskich, rusztowania do robót oraz prowadzenie prac murarsko-tynkarskich w okresie zimowym, zlecenia akordowe, obmiarowanie i wycena robót murarsko-tynkarskich, przepisy BHP i P. poż. w robotach tynkarskich, trening interpersonalny.*” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem pracownika Urzędu Pracy: *„Kurs murarza cieszył się dużym zainteresowaniem. Paru mężczyznom musieliśmy odmówić z powodu braku miejsc. Trochę niefortunnie wypadł termin szkolenia bo w zimie, ale organizator szkolenia można powiedzieć, że zrealizował program i zabezpieczył warunki zajęć praktycznych nawet w okresie zimowym.*” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii jednego z uczestników: *„Kurs jest w porządku. Dużo się uczę. Liczę, że po jego zakończeniu znajdę tutaj pracę. Nie chcę nigdzie wyjeżdżać, tutaj mam rodzinę i dom. Nawet jeśli mniej zarobię to trudno. Ważne, że będę z rodziną i że będę zarabiał na jej utrzymanie w kraju.*” [Wywiad nr 13, uczestnik szkolenia: przyuczenie do zawodu – murarz]

Pięciu mężczyzn skorzystało ze szkolenia w ramach **przyuczenie do zawodu – cieśla budowlany**. *„W czasie trwania kursu (trzy miesiące), odbyły się 224 godziny zajęć teoretycznych i praktycznych. Program zakładał poznanie zagadnień z zakresu: materiałoznawstwa, narzędzi oraz sprzętu stosowanego w robotach cieślarskich, rysunku technicznego, organizacji oraz technologii robót cieślarskich, konserwacji drewna, przepisów BHP i P. poż. przy robotach cieślarskich, treningu interpersonalnego.*” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii urzędnika: *„Kurs jest dość trudny do przeprowadzenia. W jego organizacji kierowaliśmy się dużym zainteresowaniem zawodem cieśli wśród naszych bezrobotnych.*

*Trudno jednak było znaleźć firmę prowadzącą tego typu szkolenia. Udało się po dwóch miesiącach i ze wstępnych obserwacji, wydaje nam się, że był to dobry wybór.*” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy Oświęcim]

Zdaniem uczestnika kursu: *„Cieślarka budowlana to bardzo trudna sztuka i trzeba ją długo praktykować by tak naprawdę się jej nauczyć. Szkolenie daje nam podstawowe informacje i umiejętności, które będziemy mogli sprawdzić w swojej pracy – o ile ją znajdziemy!”* [Wywiad nr 14, uczestnik szkolenia: przyuczenie do zawodu: cieśla budowlany]

W szkoleniu z **uprawnień SEP – eksploatacja urządzeń i instalacji elektroenergetycznych do 1 KV** wzięło udział 5 mężczyzn. *„W trakcie trwania kursu przez dwa miesiące, przeprowadzono 60 godzin zajęć teoretycznych i praktycznych. Program obejmował w swym zakresie: budowę, montaż a także eksploatację instalacji i urządzeń elektroenergetycznych, bezpieczeństwo przy obsłudze, naprawach, konserwacji, montażu i pracach kontrolno-pomiarowych, pomiary ochronne w instalacjach elektroenergetycznych oraz poznanie aktualnych przepisów prawnych dotyczących instalacji elektroenergetycznych.”* [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem urzędnika: *„Uczestnicy kursu to przede wszystkim osoby z wykształceniem zawodowym. Nie było problemów trakcie trwania szkolenia. Nasza wizytacja potwierdziła wysokie przygotowanie merytoryczne osób prowadzących to szkolenie.”* [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem uczestnika kursu: *„Ten kurs daje nam świetne przygotowanie do zawodu. Nie ukrywam, że po jego ukończeniu wyjeżdżam do Hiszpanii. Mam tam wujka, który od dwóch lat pracuje jako elektryk i bardzo sobie chwali. Gdyby tutaj była praca za odpowiednie pieniądze to bym został. Ale w Polsce jak na razie nic się nie dzieje. Zarabia się mało, często „na czarno”, bez opłacania składek. Urzędnicy powtarzają, że się to zmieni, ale ja mam dość czekania. Skończyłem szkołę, będę miał kurs – to już mnie tutaj nic nie trzyma!”* [Wywiad nr 15, uczestnik szkolenia z uprawnień SEP]

Na kurs **księgowość komputerowa** zdecydowało się 10 kobiet, które w ciągu trzech miesięcy odbyły 145 godzin zajęć teoretycznych oraz praktycznych. *„Program obejmował: istotę i znaczenie rachunkowości, majątek i kapitały jednostek gospodarczych, konto księgowe, funkcjonowanie kont bilansowych oraz wynikowych, dokumentację księgową, wybrane*

zagadnienia z ewidencji księgowej, techniczne formy księgowości, podatki i ich charakterystykę, sprawozdawczość finansową, podatkową księgę przychodów i rozchodów, podstawy obsługi komputera oraz obsługę komputerowego programu finansowo-księgowego.” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii pracownika Urzędu Pracy: „Zainteresowanie tym szkoleniem przerosło nasze oczekiwania. Liczba chętnych kobiet do wzięcia w nim udziału, przerosła trzykrotnie liczbę wolnych miejsc. W przyszłości planujemy zorganizować więcej tego typu kursów.” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii uczestnika: „Z zawodu jestem sprzedawcą ale ta praca mnie nie satysfakcjonuje. Wierzę, że po skończeniu tego kursu znajdę pracę jako księgowa. Oczywiście na początku na jakimś niższym stanowisku ale zamierzam uczyć się w tym kierunku i z czasem myślę, że będę mogła prowadzić pełną księgowość.” [Wywiad nr 16, uczestnik szkolenia: księgowość komputerowa]

**Kurs nowoczesny sprzedawca: magazynier, kasa fiskalna, minimum sanitarne, kierowca wózków jezdniowych** ukończyły 2 kobiety oraz 8 mężczyzn. W ramach zajęć odbyło się przeszkolenie w zakresie bezpiecznej obsługi – wymiany butli gazowej w wózkach wyposażonych w te urządzenia. „Czas trwania kursu wyniósł trzy miesiące, a liczba godzin zajęć praktycznych oraz teoretycznych – 324. Szkolenie obejmowało: podstawowe zasady funkcjonowania firmy handlowej, marketing w handlu, badanie rynku, sprzedaż jako podstawowy element strategii firmy; techniki obsługi klienta; kulisy procesu sprzedaży, etapy rozmów handlowych; psychologia pracy nowoczesnego sprzedawcy, umiejętności pozyskiwania klientów; obsługa komputera, MS Windows, edytor tekstu Word, arkusz kalkulacyjny Excel, programy magazynowe: Subiekt oraz Symfonia; obsługa kas fiskalnych, zagadnienia prawne dotyczące sprzedaży detalicznej; rozliczenia z kontrahentami; praktyczne aspekty realizacji zasad GHP/GMP; praktyczna nauka jazdy i manewrowania osprzętem wózków jezdniowych; przygotowanie kierowcy do wykonywania czynności związanych z wymianą butli.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem pracownika Urzędu Pracy: „Zagadnienia omawiane na kursie były dość szerokie. Chcieliśmy w trakcie jego trwania przygotować osoby do pracy na różnych stanowiskach



*w supermarketach. I dlatego kurs przygotowuje do pracy na kasie, do obsługi klienta oraz do pracy w magazynie. Zostało to podyktowane planowanymi otwarciem trzech wielkopowierzchniowych sklepów na terenie Oświęcimia. Myślę, że ci młodzi ludzie bez problemu będą mogli znaleźć w nich pracę.*” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii uczestnika kursu: „Szkolenie daje nam przygotowanie do pracy w supermarkecie. Najwięcej problemów sprawia mi kasa fiskalna, za to bardzo dobrze idzie mi nauka obsługi wózka widłowego. Mam nadzieję, że po ukończeniu kursu będę się mógł starać o pracę nie tylko na terenie Oświęcimia. Przecież niedaleko są Tychy – tam będę chciał znaleźć pracę. Podobno jest tam większy wybór i wyższe zarobki.” [Wywiad nr 17, uczestnik szkolenia: nowoczesny sprzedawca]

Szkolenie z zakresu **układania kwiatów oraz kasy fiskalnej** zorganizowano dla 11 kobiet, które w ciągu trzech miesięcy odbyły 170 godzin zajęć. „Przeszkolenie obejmowało: podstawowe wiadomości z anatomii, fizjologii i biologii roślin, podstawowe wiadomości z hodowli roślin ozdobnych, kwiaty oraz rośliny używane w bukietarstwie, zakupy kwiatów, przygotowanie ich do sprzedaży, zasady układania kompozycji, wiązanki okolicznościowe i ich pakowanie, bukiety i dekoracje ślubne, aranżacja kwiatowa stołu, wiązanki i wieńce pogrzebowe, stroiki świąteczne na Boże Narodzenia i Wielkanoc, kompozycje z kwiatów suchych, obsługa oraz rodzaje kas fiskalnych, urządzenia dodatkowe współpracujące z kasami a także ćwiczenia z zakresu obsługi kas fiskalnych.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem urzędnika: „Szkolenie zostało zorganizowane w odpowiedzi na zainteresowanie wśród młodych bezrobotnych zarejestrowanych w oświęcimskim urzędzie. Chcieliśmy przygotować kobiety do pracy w kwiaciarniach, których w ostatnim czasie pojawia się coraz więcej na terenie powiatu. Niestety opinie jakie do nas docierają – uczestniczki nie są zadowolone z prowadzonego kursu. W przyszłości postaramy się wybrać lepszą firmę szkolącą do organizowania podobnych kursów.” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii uczestnika: „Kurs nie jest najlepiej zorganizowany. Przede wszystkim za mało jest zajęć praktycznych. Cały czas pani prowadząca kurs mówi o teorii układania kwiatów. Może na początku było to interesujące ale teraz – my się po prostu nudzimy. Jak mamy się nauczyć robić bukiety nie ćwicząc tego na prawdziwych kwiatach. Osobiście nie jestem zadowolona

*z tego szkolenia, to strata mojego czasu. W przyszłości dwa razy się zastanowię, zanim wezmę udział w podobnym szkoleniu.*” [Wywiad nr 18, uczestnik szkolenia z układania kwiatów]

Dwadzieścia cztery osoby (10 mężczyzn i 14 kobiet) wzięły udział w kursie pod nazwą **podstawy obsługi komputera, kasy fiskalne, minimum sanitarne**. W sumie kurs trwał trzy miesiące. „*Ramowy program dotyczący podstaw obsługi komputera (który zakładał 85 godzin zajęć) obejmował: podstawowe informacje operacyjne następujących systemów: Windows, pakiet Microsoft Office, MS Word, MS Excel, MS Access, tworzenie własnych plików na przykładzie programu graficznego, kopiowanie i usuwanie plików i folderów oraz ich odzyskiwanie z kosza, podstawy internetu oraz poczty elektronicznej, profilaktyka antywirusowa. Kurs dotyczący obsługi kas fiskalnych trwał 20 godzin i zakładał: naukę obsługi różnych rodzajów kas fiskalnych oraz urządzeń dodatkowych współpracujących z kasami. Szkolenie w ramach praktycznych aspektów realizacji zasad GHP/GMP (minimum sanitarne) to 14 godzin zajęć z przyswojenia pojęć związanych z jakością i bezpieczeństwem zdrowotnym żywności – podstawy prawne i założenia teoretyczne, higiena w zakładzie – realizacja zasad GHP/GMP – podstawowych obszarów.*” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem urzędnika: „*Szkolenie, podobnie jak księgowość komputerowa, cieszyło się dość dużym zainteresowaniem. Uczestników przyciągnęła przede wszystkim szeroka tematyka zagadnień kursu. Każdy mógł tutaj coś znaleźć dla siebie. Była zarówno praktyczna nauka obsługi komputera, obsługa różnego typu kas fiskalnych, jak i niezbędne w sklepie – minimum sanitarne.*” [Wywiad nr 5, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem uczestnika kursu: „*Wzięłam udział w tym szkoleniu za namową pośrednika pracy i jestem zadowolona. Wiele rzeczy się nauczyłam i chciałabym po otrzymaniu dyplomu poszukać pracy jako kasjerka. Nie jest to praca, w której zarobię niewiedomo ile, ale na dobry początek wystarczy. Wiele moich koleżanek chce wyjechać z kraju, mówią że tutaj nie ma przyszłości. Ja bym chciała zostać. Podoba mi się tutaj, tutaj mam swoich znajomych i bliskich – zresztą nie znam języka to gdzie miałabym pojechać.*” [Wywiad nr 19, uczestnik szkolenia: podstawy obsługi komputera]

Dla 13 osób (10 kobiet i 3 mężczyzn) zorganizowano szkolenie - **kucharz małej gastronomii, praktyczne aspekty realizacji zasad GHP/GMP (minimum sanitarne).**

*„Jego uczestnicy w ciągu trzech miesięcy odbyli 234 godzin zajęć obejmujących m.in.: planowanie produkcji (wartość odżywcza produktów spożywczych, normy żywieniowe), surowce gastronomiczne (klasyfikacja charakterystyka surowców), maszyny i urządzenia, stanowiska pracy, obróbka wstępna surowców, technika sporządzania dań podstawowych, zup, przekąski, wypiek ciast, desery i napoje, ekspedycja wyrobów kulinarnych oraz aspekty minimum sanitarnego.”* [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

Zdaniem pracownika Urzędu Pracy: *„Kurs, tak jak i wcześniejsze został zorganizowany w odpowiedzi na zainteresowanie młodych bezrobotnych. Powiat oświęcimski rozwija się ostatnio w kierunku bazy turystyczno-wypoczynkowej. Powstały dwa hotele, kilka restauracji i z posiadanych przez Urząd Pracy informacji, planowane jest otwarcie kolejnych. Naszym zadaniem jest zabezpieczenie bazy personalnej, co też staramy się robić. Z tego co wiem kursanci są bardzo zadowoleni i nie mają do jego przebiegu żadnych zastrzeżeń.”* [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

W opinii uczestnika: *„Bycie dobrym kucharzem wymaga lat praktyki. Wiadomo, że na kursie nauczą nas samych podstaw. Ale pomimo ograniczonego wymiaru godzin, jestem bardzo zadowolony, że zdecydowałem się na udział w nim. Zdobyte tutaj doświadczenie oraz dyplom, powinny pozwolić nam łatwiej znaleźć pracę w tym zawodzie.”* [Wywiad nr 20, uczestnik szkolenia: kucharz małej gastronomii]

W szkoleniu pod nazwą **manager małej firmy** (10 kobiet) oraz **prowadzenie własnej działalności gospodarczej** (3 kobiety i 6 mężczyzn) wzięło w sumie udział 19 osób, które w ciągu trzech miesięcy zrealizowały 206 godzin zajęć. *„Program przeszkolenia obejmował takie zagadnienia jak: badanie rynku, badanie konkurencji, planowanie wejścia na rynek, zagadnienia prawne dotyczące uruchamiania i prowadzenia własnej działalności, zagadnienia finansowo-księgowe, podatkowe, prawo pracy – informacje z zakresu prawa pracy obowiązującego pracodawcę, elementy marketingu, promocja i reklama, techniki negocjacji handlowych, treningi prowadzenia rozmów handlowych, źródła finansowania działalności gospodarczej z uwzględnieniem banków, leasingu, funduszy i programów pomocowych z programów pomocy Unii Europejskiej i innych instytucji wspierających*

*rozwój, fundusze poręczeń kredytowych, technologie wspomagające działalność gospodarczą (kasa fiskalna, urządzenia wspomagające, urządzenia biurowe), obsługa komputera i internetu.” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]*

*W opinii urzędnika: „Szkolenie było skierowane przede wszystkim do osób planujących otworzyć własny biznes. Chcieliśmy aby ten kurs przygotował młodych ludzi do tego przedsięwzięcia. Wielu z młodych bezrobotnych ma pewne plany, pomysły ale brakuje im przygotowania do prowadzenia własnej działalności. Myślę, że po skończeniu tego kursu przynajmniej część znajdzie odwagę i podejmie decyzję o samozatrudnieniu.” [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]*

*W opinii uczestnika kursu: „Wziąłem udział w tym szkoleniu dlatego, że jest to warunek otrzymania bezzwrotnej pożyczki na prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Z perspektywy pierwszych zajęć nie żałuję tej decyzji. Kurs jest interesujący i daje możliwość poznania różnych zagadnień związanych z kierowaniem własnej firmy. Na dodatek uczestnicy tego kursu to ludzie, którzy chcą pracować, mają własne pomysły, wizje na własne interesy. Taka wymiana doświadczeń pozwala na weryfikację własnych planów.” [Wywiad nr 21, uczestnik szkolenia: manager małej firmy]*

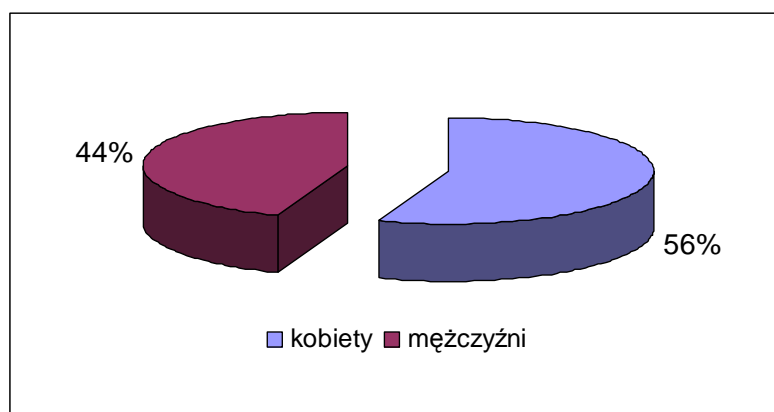
Tabela 37. Rodzaje szkoleń oraz osoby biorące udział w badaniach sondażowych z podziałem ze względu na płeć i czas pozostawania bez zatrudnienia

Szkolenie	Liczba osób biorących udział w szkoleniu pozostających bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy		Liczba osób biorących udział w szkoleniu pozostających bez zatrudnienia od 0 do 12 miesięcy	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym, minimum sanitarne	0	4	0	0
spawanie w osłonie CO2 (MAG)	0	5	0	5
przyuczenie do zawodu posadzkarz – płytkarz	0	4	0	0
przyuczenie do zawodu murarz	0	5	0	3
przyuczenie do zawodu cieśla	0	0	0	5
uprawnienia SEP	0	1	0	4
księgowość komputerowa	6	0	4	0
nowoczesny sprzedawca: magazynier, kasa fiskalna, minimum sanitarne, kierowca wózków jezdniowych	0	5	2	3
układanie kwiatów, kasa fiskalna	5	0	4	0
podstawy obsługi komputera, kasy fiskalne, minimum sanitarne	10	0	10	0
kucharz małej gastronomii, minimum sanitarne	6	0	4	1
manager małej firmy	5	0	5	0
prowadzenie własnej działalności gospodarczej	2	2	1	4
<b>razem = 115</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>25</b>

Źródło: dane statystyczne PUP w Oświęcimiu, opracowanie własne.

Osoby biorące udział w badaniach sondażowych, jeśli chodzi o ich podział ze względu na płeć, podobnie jak w całym programie, większość stanowią kobiety - 56% (czyli 64 osoby) całości ankietowanych.

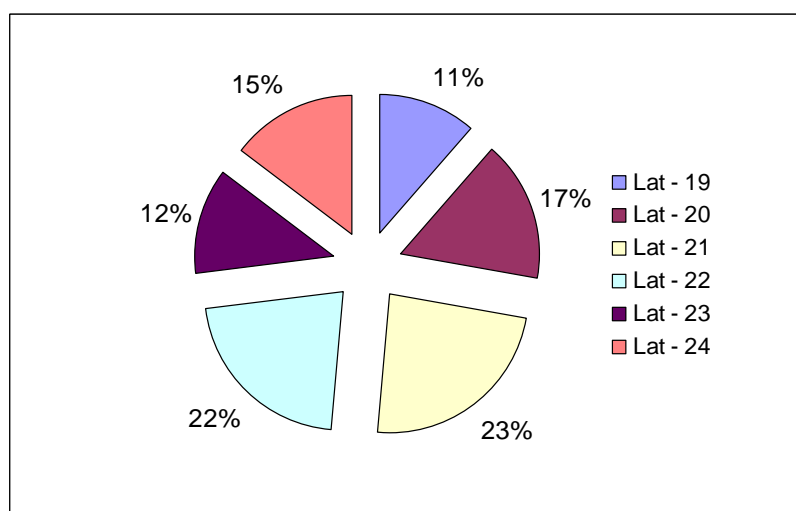
Wykres 5. Podział osób biorących udział w badaniach sondażowych ze względu na płeć  
N = 115



Źródło: badania własne

Wiek osób biorących udział w badaniach sondażowych mieści się w przedziale 19 – 24 lat i jest on zgodny z założeniami projektu. W tym przedziale wiekowym najwięcej jest 21.latków, 22.latków, a najmniej 19.latków. Ci najmłodsi w większości pozostają poza rejestrem oświęcimskich bezrobotnych pobierając jeszcze naukę. Starsi natomiast 23. oraz 24.latkowie chętniej korzystają ze staży zawodowych oraz zatrudnienia subsydiowanego niż z możliwości szkoleń i kursów.

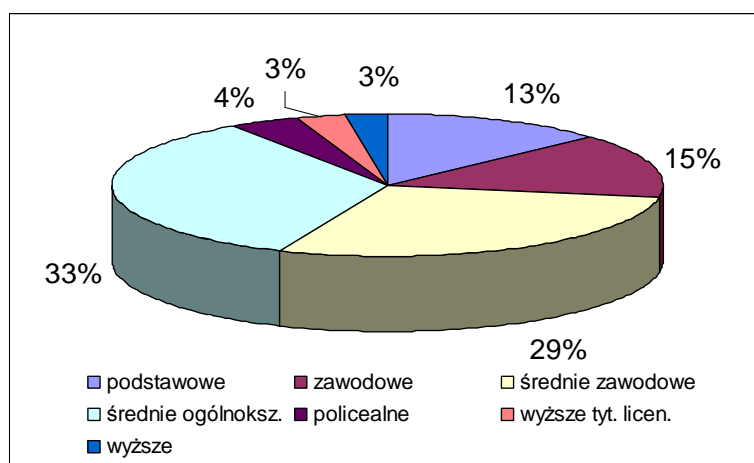
Wykres 6. Podział osób biorących udział w badaniach sondażowych ze względu na wiek  
N = 115



Źródło: badania własne

Wśród osób biorących udział w badaniach sondażowych dominują osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (33% grupy), ale zaraz za nimi równie liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim zawodowym (29% grupy). Następnie osoby z wykształceniem zawodowym - 15% grupy osób biorących udział w ankiecie. Zaskakująco dużą grupę bo 13% reprezentują osoby posiadające jedynie wykształcenie podstawowe. Jak tłumaczą organizatorzy, z programem i z możliwością przeszkoleń, chcieli w pierwszej kolejności dotrzeć do osób najbardziej potrzebujących nowych kwalifikacji, bez których nie mogą one znaleźć zatrudnienia na terenie powiatu oświęcimskiego przez dłuższy okres czasu. Najmniej liczne w przedziale 3 – 4% są osoby z wykształceniem policealnym, z tytułem licencjackim oraz magisterskim.

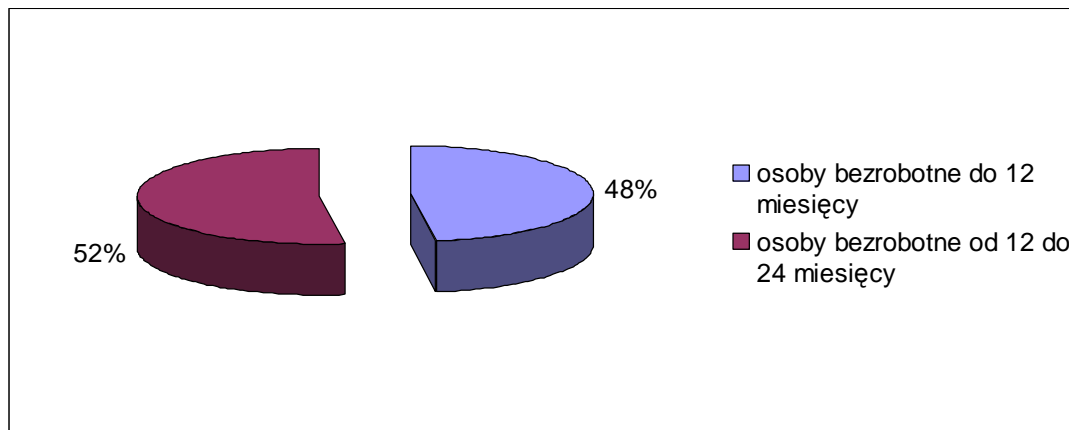
Wykres 7. Poziom wykształcenia osób biorących udział w badaniach sondażowych  
N = 115



Źródło: badania własne

Osoby biorące udział w szkoleniach, zgodnie z założeniami programu, pozostawały w chwili ich podjęcia bez zatrudnienia do 24 miesięcy. Można jednak w tej grupie bezrobotnych zauważyć dwie podgrupy - osoby pozostające bez zatrudnienia do 12 miesięcy oraz osoby pozbawione pracy powyżej jednego roku do dwóch lat. Wśród osób ankietowanych różnica ilościowa pomiędzy tymi dwoma podgrupami jest minimalna i kształtuje się mniej więcej na równym poziomie 52% oraz 48% - z przewagą dłużej bezrobotnych.

Wykres 8. Okres bezrobocia osób biorących udział w badaniach przed podjęciem szkolenia  
N = 115



Źródło: badania własne

Pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety podzielone zostały na pięć bloków tematycznych. (Wzór kwestionariusza ankiety znajduje się w załączniku numer 2). Pierwszy z nich obejmował pytania związane z motywami jakimi kierowali się młodzi ludzie podejmując decyzję o udziale w programie.

Na pierwsze z pytań: *Czy brał już Pan/Pani udział w szkoleniu organizowanym przez PUP w Oświęcimiu*, wszyscy ankietowani odpowiedzieli przecząco - zgodnie z założeniem realizatorów programu, osoby biorące w nim udział nie powinny wcześniej korzystać z pomocy organizowanej w ramach EFS.

Na drugie z pytań: *Dlaczego zdecydował się Pan/Pani na wzięcie udziału w szkoleniu?* – badani kilkakrotnie odpowiadali – „*Bo tak kazali mi rodzice.*” – świadczy to o niedojrzałości młodych ludzi, którzy kierując się opinią rodziców sami zdają się nie wiedzieć, jaki cel stawiają sobie w życiu. Fakt, iż odpowiedzi o tej treści nie padały zbyt często i stanowiły niewielki procent ogólnej liczby odpowiedzi, świadczy, że jednak było to zachowanie marginalne. W większości przypadków, za powód udziału w programie, młodzi ludzie podawali chęć doskonalenia swoich umiejętności, zdobywania nowych kwalifikacji,



pogłębianie posiadanej wiedzy. W szkoleniach upatrywali szansę na zdobycie zatrudnienia. W 20% przypadków młodzi bezrobotni podkreślali możliwość zdobycia dokumentu, który będzie stanowił dodatkowy atut w staraniach o pracę. Młodzi ludzie są przekonani, iż potencjalni pracodawcy przykładają dużą wagę do udokumentowanych zaświadczeń posiadanych zdolności przez osobę ubiegającą się o miejsce pracy. Część bezrobotnych w swoich wypowiedziach podkreśla również fakt, całkiem nowych dla nich zagadnień poruszanych na szkoleniach, z którymi wcześniej nie mieli do czynienia. Jedna z osób napisała wręcz *„Zdecydowałam się na szkolenie kiedy przeczytałam program zajęć. Nigdy wcześniej nie interesowała mnie księgowość komputerowa, ale teraz zmieniłam zdanie i chciałabym w przyszłości pracować w księgowości.”* Młodzi ludzie traktują szkolenia, jako kolejny etap swojej edukacji, część z nich zdaje sobie sprawę, że tak naprawdę kolejne kursy oraz szkolenia czekają ich przez całe życie, bo tylko w ten sposób będą w stanie sprostać rosnącym wymaganiom jakie stawia przed nimi rynek pracy.

5% osób biorących udział w badaniach za przyczynę podjęcia szkolenia podało wymóg formalny – dotyczy to osób chcących rozpocząć własną działalność gospodarczą i w związku z tym starających się o pozyskanie pożyczki z funduszy, którymi dysponuje urząd pracy. Ukończenie stosownego kursu jest jednym z warunków uzyskania dotacji finansowej.

W opinii organizatorów programu: *„Oczywiście motywy, którymi kierowali się młodzi ludzie w wyborze szkoleń były różne. Tak naprawdę nie nam je oceniać. Ważne by ich przebieg przyniósł oczekiwane rezultaty, by ta młodzież czegoś się nauczyła, stała się bardziej samodzielna oraz otwarta na zmiany. A to dlaczego wzięli udział w kursach, myślę że nie ma już dla nich, a tym bardziej dla urzędu, już takiego znaczenia”.* [Wywiad nr 9, koordynator unijnych programów pomocowych, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu]

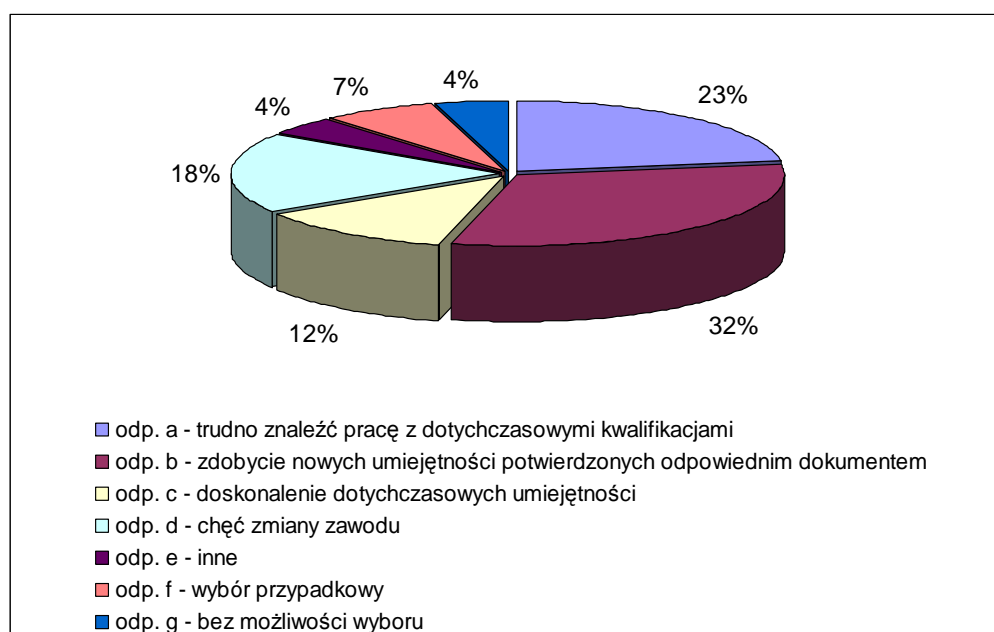
Kolejne pytanie dotyczyło konkretnych rodzajów szkoleń oraz możliwości ich wyboru: *Którym z motywów kierował się Pan/Pani w wyborze rodzaju szkolenia?* Młodzi bezrobotni mogli skreślić tylko jedną z poniższych odpowiedzi:

- a. trudno znaleźć pracę z dotychczasowymi kwalifikacjami
- b. zdobycie nowych umiejętności potwierdzonych odpowiednim dokumentem
- c. doskonalenie dotychczasowych umiejętności
- d. chęć zmiany zawodu
- e. inne
- f. wybór przypadkowy
- g. bez możliwości wyboru

Najwięcej, bo aż 32% osób wybrało odpowiedź „b” – motywem podjęcia szkolenia była dla nich możliwość zdobycia nowych umiejętności potwierdzonych odpowiednim dokumentem. Potwierdziłoby to wcześniejsze założenie, iż zarówno pracodawcy jak i przyszli pracownicy przede wszystkim chcą swoje zdolności oraz kwalifikacje poświadczyć określonym certyfikatem. Drugą w kolejności najczęściej wybieraną odpowiedzią była odpowiedź „a” – o niemożności znalezienia zatrudnienia z posiadanymi kwalifikacjami - udzieliło jej 23% ankietowanych. Młodzi ludzie są świadomi, iż dotychczasowe umiejętności nie gwarantują im zatrudnienia, a uzupełnienie ich bądź nabycie całkiem nowych zdolności, czy nawet zmiana zawodu daje większe szanse na zatrudnienie. W sumie nieco ponad 11% badanych odpowiedziało iż rodzaj szkolenia został im narzucony z góry bądź był to jedynie przypadek, iż trafili na ten rodzaj kursu, a nie inny. Organizatorzy szkolenia tłumaczą, iż w części przypadków osoby kierowane na szkolenia decydowały się na udział w nich już w chwili zamykania listy chętnych i musiały one skorzystać z tych miejsc, które pozostały wolne.

Wykres 9. Motywy wyboru rodzaju szkolenia

N = 115



Źródło: badania własne

Młodzi bezrobotni biorący udział w badaniach sondażowych oceniali również swoje możliwości na znalezienie zatrudnienia na terenie powiatu oświęcimskiego po ukończeniu szkoleń. Możliwe odpowiedzi na pytanie - *Jak ocenia Pan/Pani swoje szanse na znalezienie pracy po odbyciu szkolenia?* - brzmiały:

- a. jestem pewien/pewna iż znajdę pracę
- b. moje szanse na znalezienie pracy oceniam na 80%
- c. moje szanse na znalezienie pracy oceniam na 50%
- d. wątpię, bym po ukończeniu szkolenia mógł/mogła znaleźć pracę

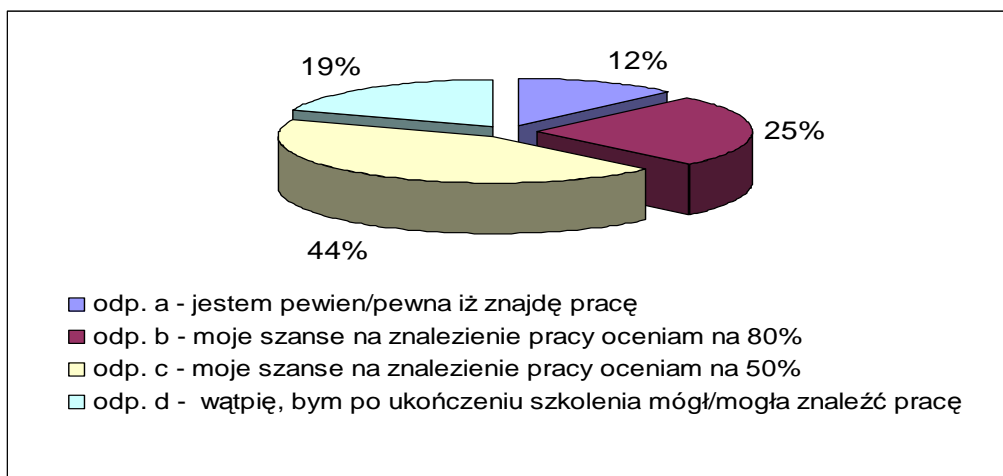
Odpowiedzi na tak zadane pytanie dały obraz na ile tak naprawdę szkolenia, w opinii uczestników, pomogą im w znalezieniu pracy na lokalnym rynku pracy. W tych ocenach pozostali raczej w umiarkowanym optymizmie. Swoje szanse na pracę na terenie powiatu oświęcimskiego na poziomie 50% oceniło - 43% ankietowanych. Z jednej strony świadczy to o ostrożności młodych ludzi w ocenie korzyści jakie może im przynieść uczestnictwo w szkoleniach, z drugiej strony można powiedzieć iż bezrobotni zdają sobie doskonale sprawę z trudnej sytuacji na oświęcimskim rynku pracy, gdzie częściej likwidowane są miejsca pracy niż powstają nowe. Zupełną pewność co do znalezienia zatrudnienia po ukończeniu szkoleń ma jedynie 12% badanych. W tym znajdują się również osoby, które wcześniej już zdecydowały o samozatrudnieniu, a szkolenia traktują jako udoskonalenie swoich umiejętności oraz dopełnienie wymogów, jakie stawia przed nimi urząd pracy w sytuacji gdy ubiegają się o bezzwrotne pożyczki oraz dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Zupełnymi sceptykami co do swojego zatrudnienia na terenie powiatu oświęcimskiego okazuje się być 19% uczestników szkoleń - nie widzą oni żadnych szans na znalezienie pracy po ich ukończeniu.

Z powyższych danych trudno powiedzieć by za podjęciem decyzji o wzięciu udziału w szkoleniu stała pewność zatrudnienia po jego ukończeniu. Młodzi ludzie kursy traktują raczej jako jeden z elementów, który zwiększy ich szanse na lokalnym rynku pracy.

Wykres 10. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia po odbytym szkoleniu

N = 115



Źródło: badania własne

Druga grupa pytań stanowiła próbę całościowej oceny przygotowania oraz przebiegu programu „Start zawodowy” przez jego uczestników. Pytania zawarte w ankiecie umożliwiają ocenę projektu oraz zrealizowanych w jego ramach szkoleń od strony teoretycznej, praktycznej, przygotowanych pomocy naukowych, zaangażowania pracowników Urzędu Pracy oraz wysokości dofinansowania z unijnych środków strukturalnych. Ankieta miała również pozwolić odpowiedzieć na temat dostępu informacji związanych z programem oraz uwag co do sposobu przeprowadzenia szkoleń. Najlepszą oceną programu są wypowiedzi osób biorących w nim udział, czy zdecydowałyby się jeszcze raz na kurs organizowany przez urząd pracy.

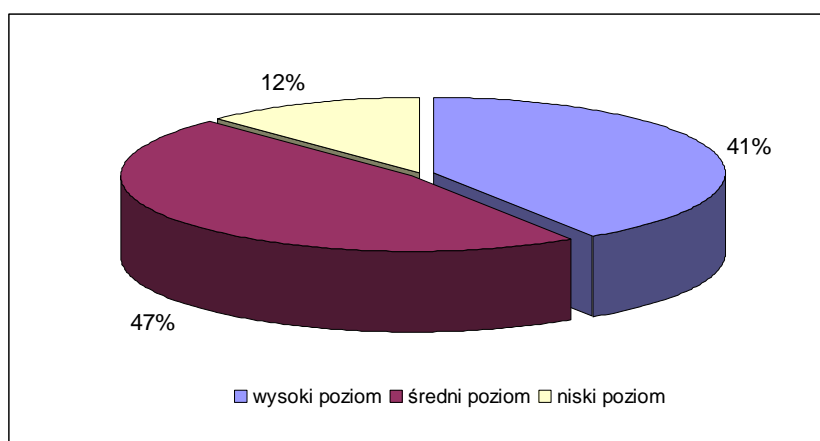
Wyniki przeprowadzonych ankiet pozwoliły również na ocenę realizacji aspektu dydaktycznego szkoleń, które, jak wynika z ich planu programowego, obejmowały zarówno teoretyczne jak i praktyczne zajęcia, poruszające ważne zagadnienia związane z tematyką kursów.

Badani oceniając przygotowanie szkoleń od strony teoretycznej w większości – blisko 47% - ocenili ich realizację na poziomie średnim. Natomiast prawie 41% oceniło je na poziomie bardzo wysokim. Jedynie 12% stronę teoretyczną szkoleń oceniło na poziomie niskim. Wyniki dają wyraz odpowiedniego wyboru placówek odpowiedzialnych za

organizację kursów, które dobrze wywiązały się z powierzonego im zadania. W grupie osób niezadowolonych znaleźli się przede wszystkim ci kursanci, którzy nie mogli wybrać dla siebie interesującego ich szkolenia, gdyż zgłosili się zbyt późno, bądź brakło już dla nich miejsca.

Wykres 11. Ocena poziomu szkoleń od strony teoretycznej

N = 115



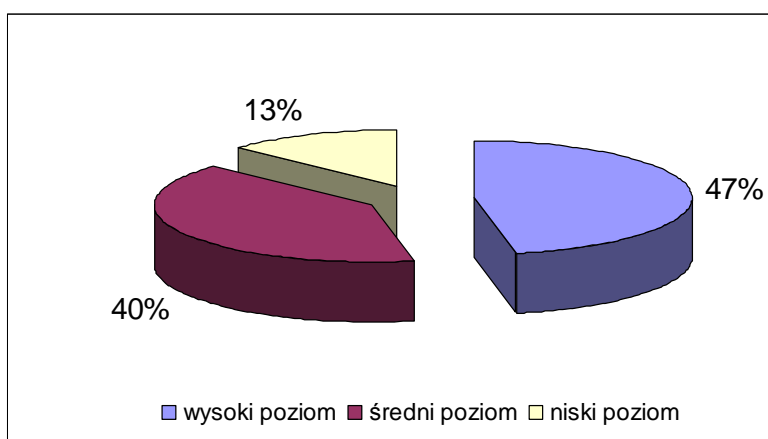
Źródło: badania własne

Ocena szkoleń od strony praktycznej przyniosła, można powiedzieć, wyższy stopień zadowolenia badanych. Blisko 47% osób biorących udział w badaniach sondażowych, ich przygotowanie od strony praktycznej ocenia na bardzo wysokim poziomie, 40% na poziomie średnim, a na niskim – 13%. Wyższe oceny strony praktycznej niż teoretycznej szkoleń mogą wynikać z odpowiednio przygotowanego zaplecza przez placówki szkolące, co było jednym z ważniejszych elementów decydujących o wyborze organizatora danego kursu. Każde ze szkoleń w swoim programie posiadało godziny zajęć praktycznych i w zależności od specyfiku kursu miały one różny wymiar roboczogodzin oraz różny charakter. I tak na przykład dla osób uczęszczających na kursy komputerowe obowiązkowym było przeprowadzenie ich w pracowniach komputerowych; dla kucharzy małej gastronomii oprócz planowania produkcji i poznania surowców gastronomicznych, kurs obejmował naukę przygotowania: dań podstawowych, zup, przekąsek, a także wypiek ciast; natomiast kurs układania kwiatów zakładał kilkanaście godzin zajęć praktycznych w lokalnej kwiaciarni.

Wysoka ocena realizacji zajęć praktycznych świadczy o właściwym wyborze przez Urząd Pracy placówek organizujących szkolenia. Okazały się one być dobrze przygotowane na realizację powierzonych im zadań.

Wykres 12. Ocena poziomu przygotowania szkoleń od strony praktycznej

N = 115

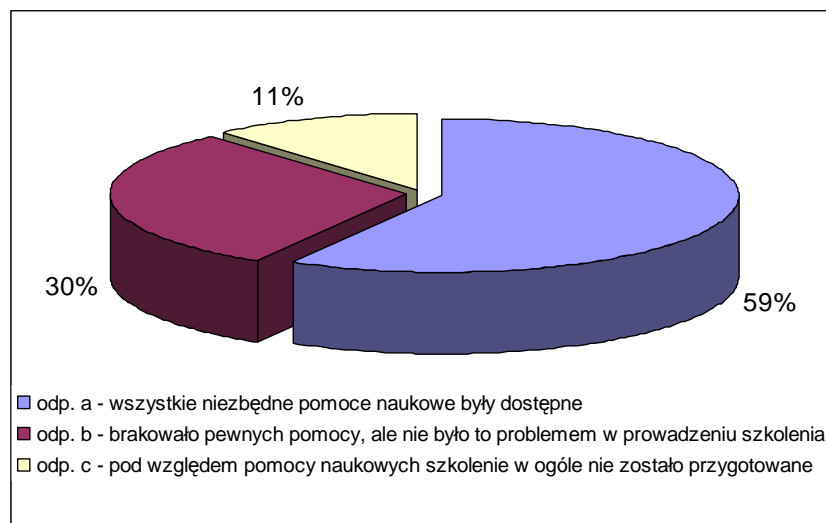


Źródło: badania własne

Niewątpliwie ważnym elementem odpowiednio przygotowanych szkoleń są pomoce naukowe. Gwarantują one właściwe zrozumienie problemów poruszanych w trakcie kursów oraz ułatwiają przyswojenie nowych umiejętności. Ponad 58% osób biorących udział w badaniach sondażowych oceniło, iż wszystkie niezbędne pomoce naukowe były dostępne w trakcie trwania szkoleń, 30% - iż brakowało pewnych pomocy, ale nie stanowiło to problemu dla prawidłowego prowadzenia zajęć, a blisko 12% oceniło, iż szkolenie pod względem pomocy naukowych nie zostało w ogóle przygotowane.

Wykres 13. Ocena możliwości dostępu do pomocy naukowych

N = 115



Źródło: badania własne

W opinii pracownika Urzędu Pracy: „Organizację szkoleń oceniamy bardzo wysoko – zarówno od strony praktycznej jak i teoretycznej. Każdy z kursów musiał w swojej siatce godzinowej uwzględnić tak teorię jak i praktykę. Dla nas szczególnie ważna była ta ostatnia. Zajęcia praktyczne z wykorzystaniem odpowiednich pomocy naukowych gwarantują, że młodzi ludzie zdobędą potrzebne im umiejętności i tym samym łatwiej będzie im znaleźć zatrudnienie na oświęcimskim rynku pracy.” [Wywiad nr 2, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu]

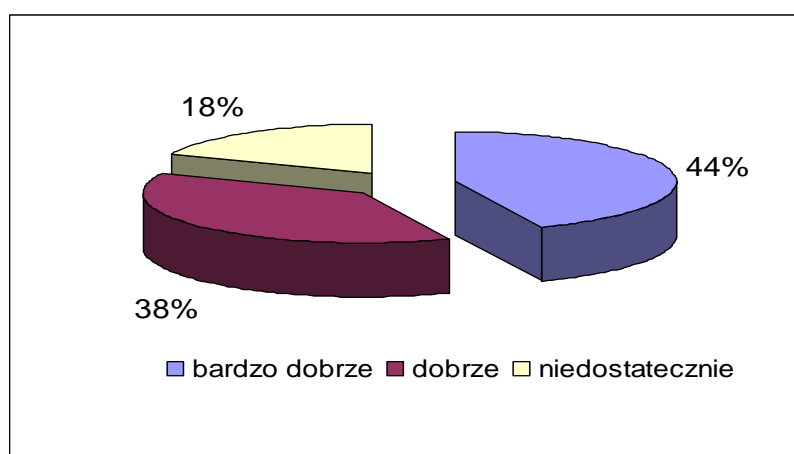
Osoby biorące udział w badaniach sondażowych mogły również ocenić zaangażowanie w realizację programu samych jego organizatorów, czyli pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu - na ile młodzi bezrobotni mogli liczyć na ich wsparcie, rady oraz w razie jakiś problemów pomoc w ich rozwiązaniu. Udział organizatorów w odpowiedniej promocji oraz informacji o projekcie w lokalnych mediach, na stronie internetowej Urzędu Pracy; w rekrutacji osób zainteresowanych uczestnictwem w projekcie; w kierowaniu osób na staże, subsydiowane zatrudnienie, zaangażowanie w rozliczenia finansowe - wypłacaniu stypendiów i składek ZUS dla osób biorących udział w stażach zawodowych, refinansowanie kosztów dojazdów na szkolenie; w poradnictwo zawodowe – osoby biorące udział

w badaniach w dużym stopniu oceniły bardzo dobrze. Wysoką ocenę urzędnikom wystawiło blisko 44%, a dobrą 38% uczestników szkoleń. Niestety, aż 18% osób biorących udział w kursach oceniło to zaangażowanie na poziomie niedostatecznym.

Natomiast zaangażowanie urzędników dostrzegła sama dyrekcja oświęcimskiego Urzędu Pracy jak i koordynatorzy programu z ramienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Wszystkie osoby biorące udział w projekcie, odpowiedzialne za stronę organizacyjną otrzymały pisemne pochwały.

Zdaniem pracownika Urzędu Pracy: „Zaangażowanie pracowników w realizację programu oceniam na wysokim poziomie. Było to bardzo duże przedsięwzięcie. Największe w naszej dotychczasowej pracy - pod względem ilości środków na niego przeznaczonych oraz osób biorących w nim udział. Program wymagał od nas planowania, analizy obecnej sytuacji na rynku pracy, opracowania programów szkoleń oraz staży. To właśnie zaangażowanie pracowników urzędu zagwarantowało udany przebieg programu. Doświadczenie zdobyte w trakcie realizacji tego projektu posłuży w organizacji kolejnych programów finansowanych w ramach EFS-u.” [Wywiad nr 2, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu]

Wykres 14. Ocena zaangażowania pracowników PUP w Oświęcimiu w organizację projektu  
N = 115



Źródło: badania własne

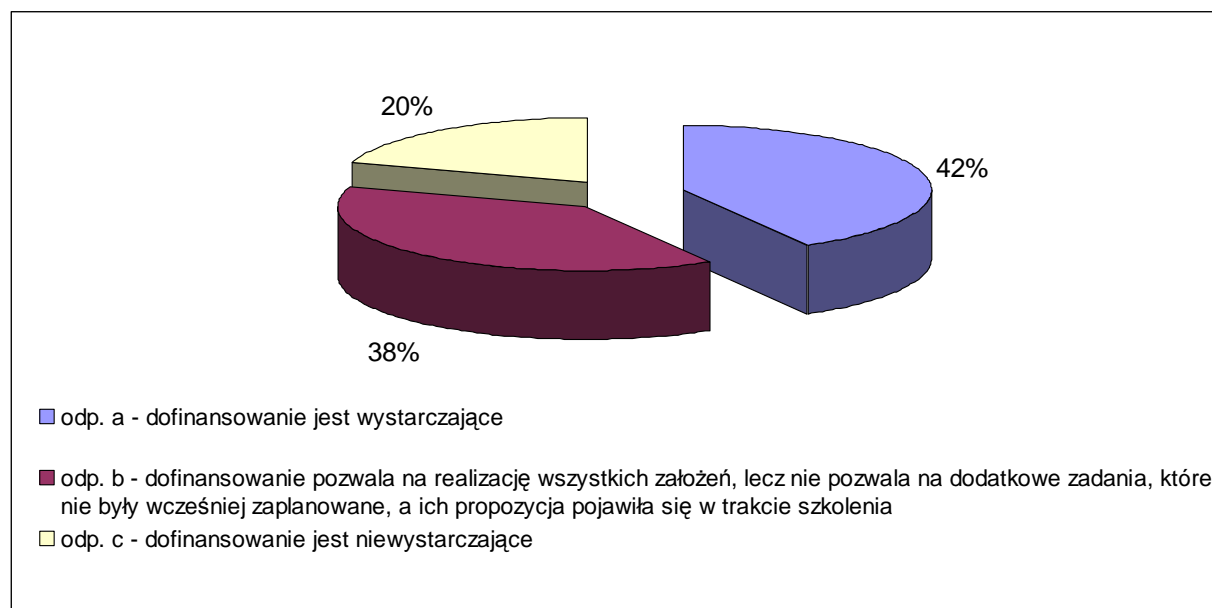


Osoby biorące udział w badaniach sondażowych, oceniały również wysokość unijnego dofinansowania projektu. Badania przyniosły odpowiedź na pytanie, czy według ankietowanych była ona wystarczająca i czy środków finansowych wystarczyło na wszystkie działania, jakie były zaplanowane do przeprowadzenia w ramach kursów. 42% osób biorących udział w badaniach dofinansowanie oceniło na poziomie wystarczającym. 38% uznało iż dostępne środki finansowe pozwoliły na realizację wszystkich założeń, lecz nie dały szans na realizację dodatkowych zadań, które nie były wcześniej zaplanowane, a propozycja ich przeprowadzenia pojawiła się w trakcie zajęć. Tak duży udział procentowy wśród osób oceniających w ten sposób finansowanie projektu, może na przyszłość skutkować w planowaniu pewnych rezerw finansowych, które mogłyby zostać wykorzystane do organizacji nie przewidzianych wcześniej zajęć. Można również wysnuć wniosek o dużej aktywności osób szkolących się. Dostrzegają oni możliwości dalszego rozwoju wychodząc poza ramowy program zajęć. W przyszłości młodzi bezrobotni mogliby brać czynny udział w projektowaniu programów dla nich samych, a zwłaszcza programów szkoleń. Poprzez własne pomysły na temat poruszanych zagadnień teoretycznych oraz praktycznych mogliby współplanować przebieg szkoleń.

20% uczestników szkoleń uznało wysokość unijnych dotacji za niewystarczającą.

Wykres 15. Ocena wysokości unijnej dotacji

N = 115

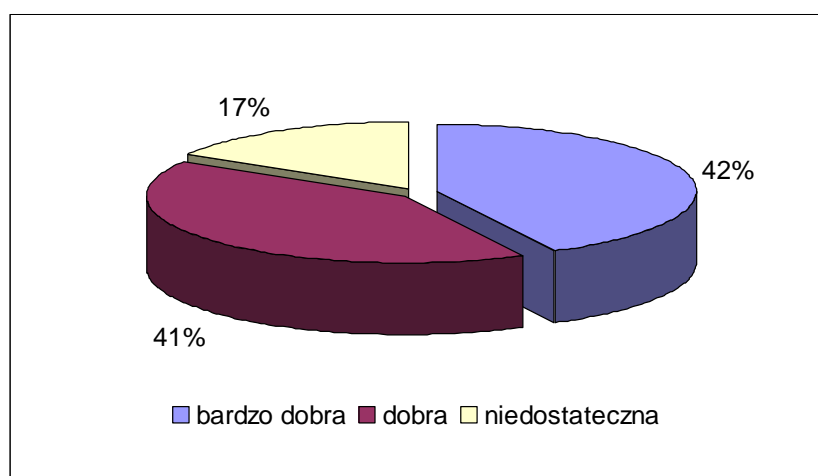


Źródło: badania własne

Osoby biorące udział w badaniach miały również okazję do oceny dostępności informacji na temat realizowanego programu. Organizatorzy zgodnie z założeniami programu zostali zobowiązani do informowania społeczeństwa z terenu powiatu oświęcimskiego, a zwłaszcza młodych bezrobotnych o możliwości wzięcia udziału w programie. Informacje na ten temat były udostępnione na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu, w lokalnych gazetach oraz w lokalnej telewizji. W samym urzędzie rozmieszczone zostały informacje na temat programu w gablotach oraz ulotkach ogólnie dostępnych. Sami młodzi bezrobotni którzy w tym czasie kontaktowali się z urzędnikami oraz doradcami zawodowymi byli informowani o możliwości odbycia szkoleń, staży oraz subsydiowanego zatrudnienia w ramach projektu „Start zawodowy”. Sami zainteresowani tę promocję ocenili na wysokim poziomie. Bardzo dobrze – ponad 42%, dobrze – blisko 41%, a niedostatecznie – blisko 17%.

Wykres 16. Ocena dostępności informacji na temat projektu

N = 115



Źródło: badania własne

Podsumowując ocenę jaką wystawili młodzi bezrobotni organizatorom oraz realizatorom szkoleń - jest ona dość wysoka. Przeważają oceny bardzo dobre oraz dobre. Wśród wnoszonych uwag co do sposobu prowadzenia szkoleń około 30% zgłosiło pewne sugestie oraz zastrzeżenia. 70% badanych nie miało żadnych spostrzeżeń względem realizacji

programu. Większość osób zgłaszało potrzebę zwiększenia liczby godzin przeznaczonych na zajęcia praktyczne: „*Myślę, że można by zwiększyć liczbę zajęć o charakterze praktycznym. Jest ich zdecydowanie za mało, tym bardziej, że tak wiele poświęca się miejsca teorii – według mnie zbyt wiele.*”, „*Dobrze by było dodać kilka godzin praktyki, teorii mamy już dosyć ze szkoły.*”, „*Wszystkie rzeczy o których się uczymy chciałbym zobaczyć w normalnym, codziennym życiu. Tylko w ten sposób będę potrafił dobrze kłaść płytki!*”. Część osób zwróciło również uwagę na niedostateczne wyposażenie w odpowiednie pomoce naukowe w trakcie trwania zajęć praktycznych. Najwięcej tego typu uwag zgłosiły osoby biorące udział w szkoleniach związanych z układaniem kwiatów. Zasady układania kompozycji, wiązanek okolicznościowych, bukietów i dekoracji ślubnych można było raczej zobaczyć na zdjęciach w folderach, niż same przyszłe florystki mogły je tworzyć w trakcie trwającego szkolenia: „*Kosztem kilku godzin w sali, lepiej byłoby odbyć jedną godzinę w zwykłej kwiaciarni*”, „*Każda z nas mniej więcej wie jak robić bukiety, ale co innego mniej więcej a co innego umieć to zrobić.*”. [Wywiad nr 18, uczestnik szkolenia: układanie kwiatów] Kilka osób zwróciło również uwagę na zbyt duże grupy osób biorących udział w jednym szkoleniu. Trzy osoby z kursu – podstawy obsługi komputera – uznały iż jeden nauczyciel to zbyt mało na dwudziestoosobową grupę. Młodzi bezrobotni postulują na przyszłość tworzenie mniejszych grup, dzięki czemu uniknie się sytuacji, w której nauczyciel nie może z powodu braku czasu odpowiedzieć na wszystkie pytania oraz rozwiązać wszystkie nasuwające się w trakcie szkolenia problemy.

Oprócz uwag negatywnych, były również pełne entuzjazmu spostrzeżenia dotyczące tego, jak dobrze przygotowane są szkolenia i jak wiele wnoszą one wiedzy w różne dziedziny życia młodych bezrobotnych. Najwięcej pozytywnych uwag wnieśli uczestnicy szkolenia – kucharz małej gastronomii – „*Kurs został bardzo dobrze przygotowany, najbardziej jestem zadowolona z zajęć w kuchni, gdzie każdy może tak naprawdę coś przygotować i sprawdzić swoje umiejętności oraz poddać ocenie przygotowane przez siebie posiłki.*”, „*Nikt z nas nie jest mistrzem kucharskim ale dzięki takim szkoleniom możemy uczyć się nowych przepisów.*”, „*W tym kursie najbardziej podoba mi się podejście naszego nauczyciele. Nie wymaga od nas cudów, chce tylko byśmy po jego zakończeniu potrafili zrobić coś dobrego.*”.

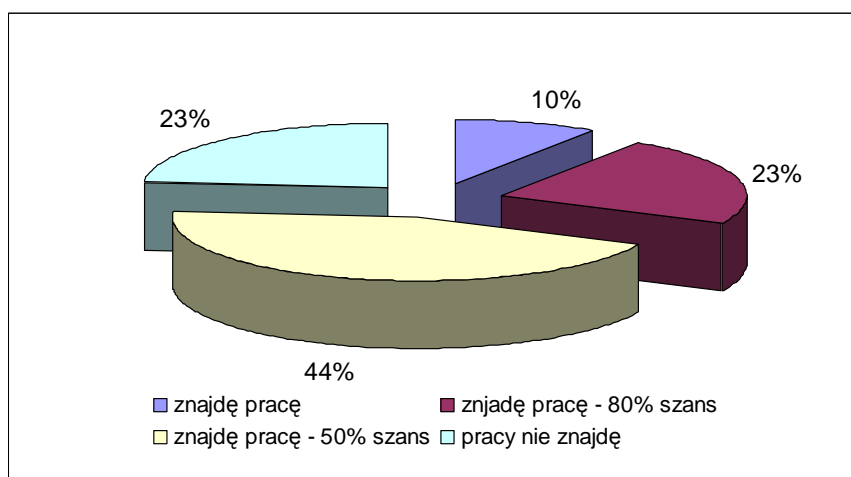
Zdecydowana większość uczestników - 78% - chciałaby w przyszłości wziąć udział w innych szkoleniach organizowanych przez Urząd Pracy. W strefie zainteresowań młodych bezrobotnych znajdują się przede wszystkim: kursy komputerowe, menadżerskie oraz szkolenia związane z szeroko pojętą akwizycją. Młodzi ludzie widząc postęp techniczny, a także jakie stanowiska pracy cieszą się największym zainteresowaniem wśród

pracodawców, chcą zdobywać umiejętności zgodne z potrzebami rynku pracy. Można postawić tutaj tezę, iż są oni bardzo dobrze zorientowani, nastawieni na cel, którym jest przyszła praca. Rzeczywiście interesuje ich, w których zawodach mogą znaleźć pracę i chcą zdobyć potrzebne im do tego kwalifikacje.

Kolejna grupa pytań, które zawierała ankieta, miała pozwolić na poznanie opinii młodych bezrobotnych na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz metod stosowanych przez nich w trakcie poszukiwania zatrudnienia. Na pytanie jak oceniają swoje szanse na znalezienie zatrudnienia na terenie powiatu oświęcimskiego, większa część ankietowanych odpowiedziała, iż swoje szanse ocenia na poziomie 50%. Taka sama wielkościowo grupa - 23% ankietowanych - odpowiedziało iż szanse na znalezienie pracy ocenia na 80% bądź, że pracy na terenie powiatu oświęcimskiego na pewno nie znajdzie. Te wyniki pokrywają się z wcześniej otrzymanymi odpowiedziami na temat szans na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu szkolenia. Młodzi ludzie zdają się mieć świadomość trudnej sytuacji na rynku pracy na terenie powiatu. Nie mają złudzeń, że praca na nich czeka, z drugiej strony nie są też pesymistami - wiedzą, że jest ciężko ale chcą sobie z tym poradzić. Sam ich udział w szkoleniach świadczy o tym, że dążą do podniesienia swoich szans na znalezienie pracy.

Wykres 17. Ocena szans znalezienia zatrudnienia na terenie powiatu oświęcimskiego

N = 115

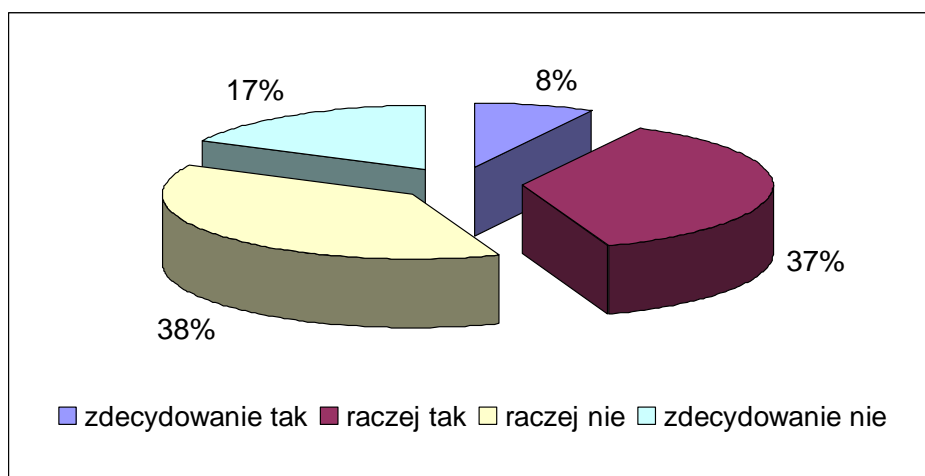


Źródło: badania własne

Młodzi bezrobotni oceniali również sytuację na krajowym rynku pracy po wejściu Polski w strukturę Unii Europejskiej, czyli sytuację bezrobotnych po 1 maja 2004 r. Dla podobnej liczby ankietowanych osób, raczej nie uległa ona zmianie (44 osoby), bądź raczej się zmieniła (42 osoby). Dla 20 osób zdecydowanie się nie zmieniła, a dla 9 zdecydowanie uległa polepszeniu. Ankietowanych charakteryzuje krytycyzm oraz ostrożność co do zmian jakie niesie ze sobą uczestnictwo Polski we Wspólnocie. Zdają oni sobie sprawę, że dzięki funduszom unijnym biorą udział w szkoleniu, ale nie przeceniają roli Unii w zmianach gospodarczych w kraju.

Wykres 18. Ocena sytuacji na rynku pracy po 1 maja 2004 r.

N = 115



Źródło: badania własne

Młodzi ludzie podejmują różne działania w celu znalezienia pracy - badania miały przynieść odpowiedź, które z nich podejmowane są najczęściej przez uczestników szkoleń. Możliwe odpowiedzi, jakie ankietowani mogli zakreślić brzmiały:

- regularnie przeglądam oferty pracy proponowane przez PUP
- poprzez ogłoszenia w prasie

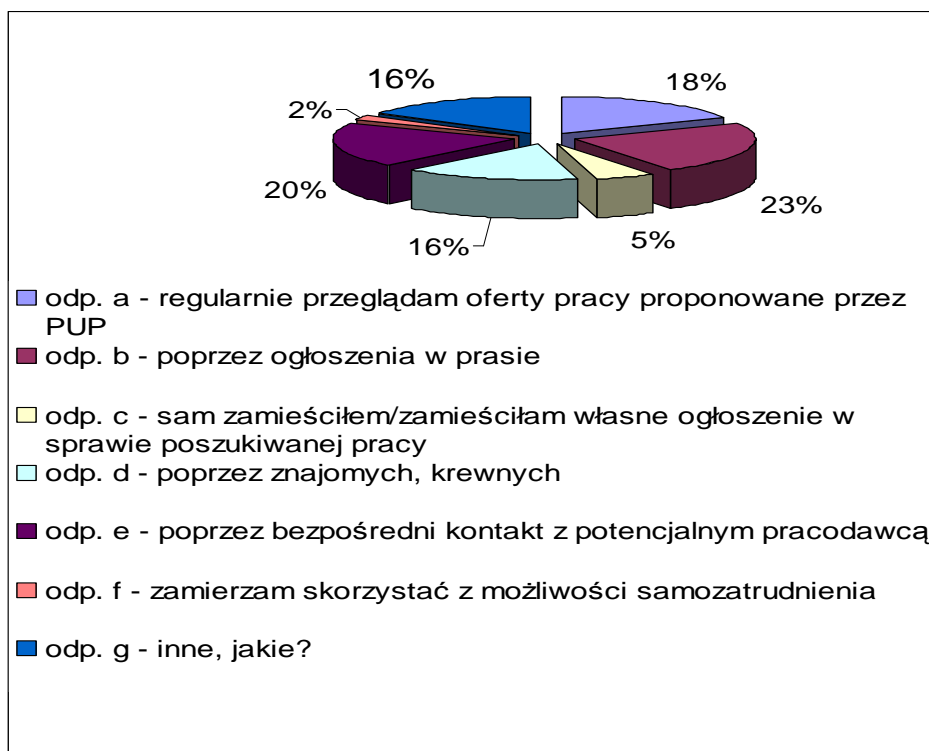
- c. sam zamieściłem/zamieściłam własne ogłoszenie w sprawie poszukiwanej pracy
- d. poprzez znajomych, krewnych
- e. poprzez bezpośredni kontakt z potencjalnym pracodawcą
- f. zamierzam skorzystać z możliwości Samozatrudnienie
- g. inne, jakie?

Suma odpowiedzi nie stanowi 100%, gdyż każdy z biorących udział w badaniach mógł zakreślić do trzech odpowiedzi. Najwięcej bo ponad 80 razy padała odpowiedź o poszukiwaniu pracy przez ogłoszenia w prasie, czyli że ponad 70% osób wybrało tę odpowiedź. Jest to jedna z najpopularniejszych form poszukiwania pracy wśród Polaków, z powodu przede wszystkim łatwego dostępu. Obecnie w większości gazet drukowane są ogłoszenia w sprawie pracy. 69 osób poszukuje pracy również poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą (oznacza to 60% ankietowanych). Metoda bardzo skuteczna na niewielkim terenie, na którym bezrobotny nie musi ponosić dodatkowych kosztów związanych z dojazdem. Powiat oświęcimski nie jest powiatem zbyt rozległym, a bezpośredni kontakt z potencjalnym pracodawcą może przynieść większe korzyści niż listowny. Jako trzecią najczęściej podawaną odpowiedzią było przeglądanie ofert proponowanych przez Powiatowy Urząd Pracy, padła ona 61 razy co oznacza, że 53% ankietowanych ją zaznaczyło. Biorąc pod uwagę działania Urzędu Pracy nie jest to zbyt wysoki wynik. Z bezpośrednich rozmów z młodymi bezrobotnymi wynika, iż oświęcimski Urząd Pracy nie ma w swej ofercie zbyt dużo ciekawych stanowisk pracy. Urzędnicy usprawiedliwiają tę sytuację małą mobilnością na oświęcimskim rynku pracy, niedostateczną liczbą nowych miejsc pracy oraz nastawieniem potencjalnych pracodawców, którzy nie zgłaszają do urzędu zapotrzebowania na nowych pracowników, szukając ich w ramach własnych możliwości.

Wyniki badań wskazują iż 55 razy padła odpowiedź o poszukiwaniu zatrudnienia poprzez znajomych oraz krewnych. Taka sama ilość, czyli prawie 48% ankietowych poszukuje pracy w inny niż podany w ankiecie sposób. Większość z młodych bezrobotnych wymienia internet, jako doskonałe narzędzie do poszukiwania zatrudnienia. Sami urzędnicy zachęcają młodych bezrobotnych do korzystania z kafejki internetowej zorganizowanej i otwartej w godzinach pracy urzędu. Dostęp do komputerów jest bezpłatny, a do dyspozycji osób korzystających z komputerów zawsze pozostaje jeden z pracowników urzędu.

W poszukiwaniu pracy bezrobotni wykazują się również, choć w mniejszym stopniu, własną inicjatywą. 15% ankietowanych zamieściło własne ogłoszenie o poszukiwaniu zatrudnienia, a 5% planuje własną działalność gospodarczą. Jak oceniają pracownicy urzędu, odsetek ten powinien być z roku na rok wyższy. Obserwowany jest wzrost aktywności zawodowej wśród młodych ludzi. Jednak dużą rolę mają tutaj do odegrania doradcy zawodowi, którzy powinni kłaść większy nacisk na kształtowanie wśród młodych bezrobotnych aktywnych postaw walczącego bezrobotnego.

Wykres 19. Działania podejmowane przez osoby biorące udział w badaniach w celu zatrudnienia  
N = 115



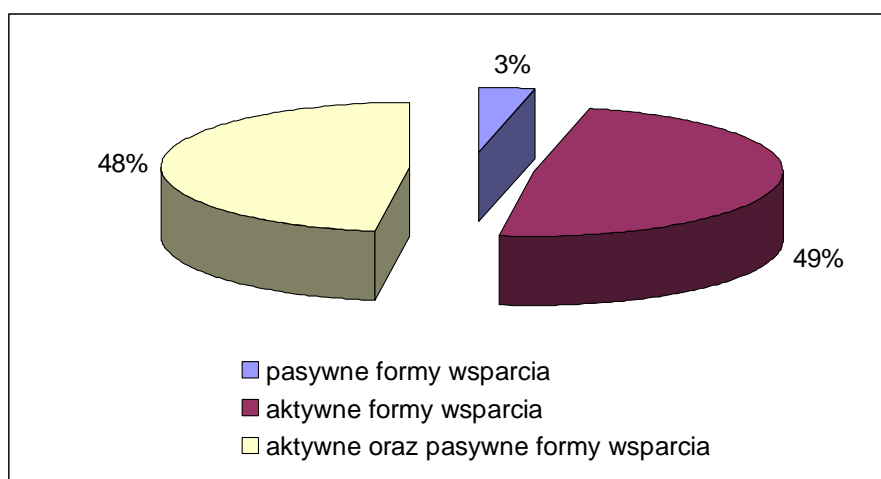
Źródło: badania własne

Badania umożliwiły zdiagnozowanie postaw bezrobotnych biorących udział w szkoleniach wobec trudnej sytuacji bezrobotnego w jakiej się znaleźli. Czy są aktywnymi bezrobotnymi, którzy poszukują na własną rękę pracy, czy też czekają jedynie na wsparcie finansowe ze strony państwa oraz przygotowaną ofertę pracy przedstawioną im przez

urzędnika. Żadna z osób biorących udział w szkoleniu nie pobierała oraz nie pobiera zasiłków z tytułu pozostawania bez zatrudnienia, a także nie korzysta z innych pasywnych form wsparcia. Zgodnie z założeniami ustawowymi krajowej polityki rynku pracy, młodzi bezrobotni nie posiadają uprawnień do pobierania zasiłków. Co do preferowanych form wsparcia to większość z młodych ludzi chciałaby korzystać z aktywnych form wsparcia oraz z mieszanej formy pomocy - połączenie pasywnych oraz aktywnych form wsparcia. Niewiele, bo jedynie 4 osoby widziałyby pomoc Urzędu Pracy poprzez udzielanie im jedynie pasywnych form wsparcia. Wybór aktywnych form pomocy przez większość osób świadczy o postawach ukierunkowanych bardziej na działanie niż bierne zachowania. W różnego typu szkoleniach, kursach, stażach oraz przyuczeniu zawodowym widzą szansę na podwyższenie kwalifikacji oraz znalezienie zatrudnienia. Duży udział osób, które chciałyby również uzyskać pomoc finansową – najczęściej w postaci stypendiów – wynika z trudnej sytuacji materialnej większości rodzin. Tego typu wsparcie zabezpieczyłoby w pewien sposób młodych bezrobotnych na czas szkolenia. Równie chętnie chcieliby oni korzystać z dotacji na dojazd na miejsce szkolenia - w tym wypadku organizatorzy programu zabezpieczyli odpowiednie fundusze.

Wykres 20. Formy walki z bezrobociem w opinii młodych bezrobotnych

N = 115



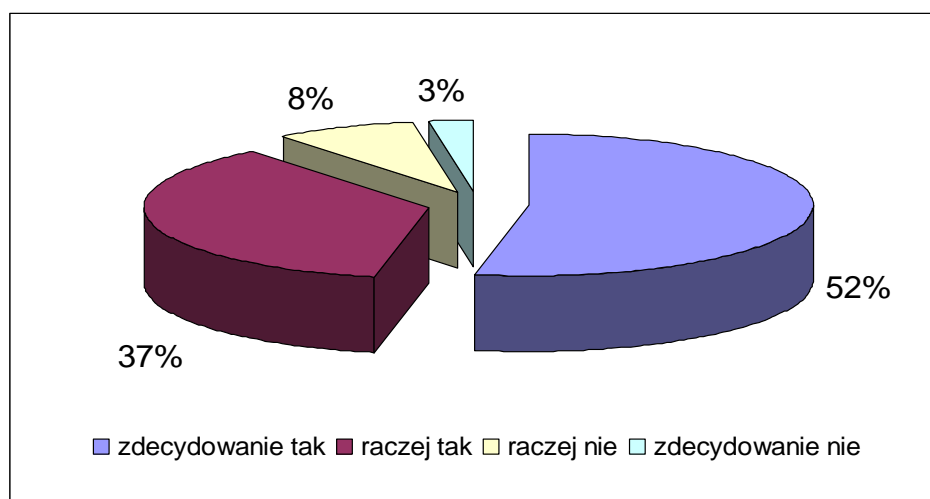
Źródło: badania własne



Młodzi bezrobotni pytani o możliwość podjęcia pracy, która byłaby niezgodna z ich wykształceniem zdecydowana większość odpowiedziała, iż nie wahałaby się i natychmiast podjęła tego typu zatrudnienie. Takiej odpowiedzi udzieliło 61 osób biorących udział w badaniach, co świadczy o postawie „walczącego” bezrobotnego, dla którego w obecnej sytuacji mniej od rodzaju wykonywanego zawodu liczy się sam fakt zatrudnienia. Druga co do wielkości - 42 osoby - była grupa osób, która odpowiedziała, iż raczej podjęłaby zatrudnienie niezgodne z posiadanym wykształceniem. Jedynie odpowiednio – 9 i 3 osoby – odpowiedziały, że raczej nie bądź zdecydowanie nie.

Wykres 21. Potencjalne oferty pracy a posiadane wykształcenie

N = 115



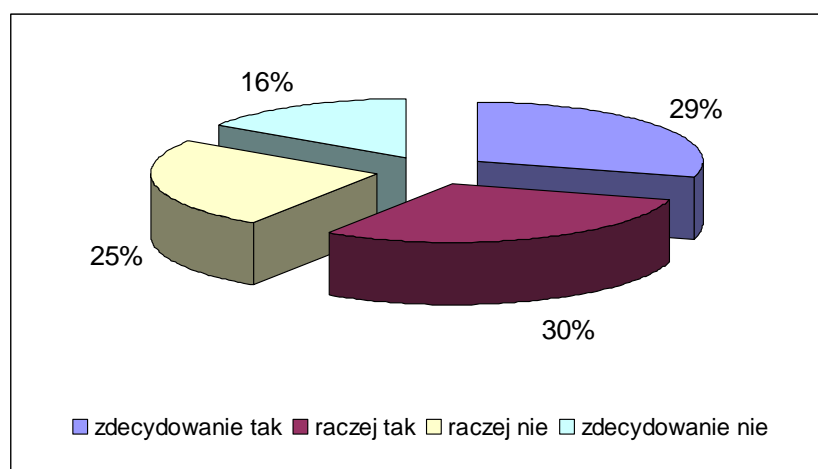
Źródło: badania własne

Badania stały się również okazją do poznania opinii młodych bezrobotnych na temat unijnego rynku pracy. Jak widzą młodzi ludzie swoją przyszłość w Unii, czy planują wyjazd do któregoś z krajów Wspólnoty w poszukiwaniu zatrudnienia, jakie jest ich nastawienie do możliwości, które dają „otwarte granice”. Na postawione pytanie, czy jeśli byłaby możliwość podjęcia pracy, w którymś z krajów Unii Europejskiej czy wyjechaliby w celu jej podjęcia - większość młodych ludzi – 30% grupy ankietowanych odpowiedziała, że raczej tak. Jedynie

o jeden procent mniej - 29%, byłoby zdecydowanych na wyjazd, natomiast w sumie 41% odpowiedziało iż raczej nie bądź zdecydowanie nie. Swoją niechęć do wyjazdów tłumaczą przywiązaniem do rodziny, z którą musieliby się rozstać, nieznajomością języków obcych oraz wątpliwościami związanymi z obcą kulturą. Natomiast 59% zdecydowanych na wyjazd widzi dzięki pracy w Unii szansę na rozwój, wyższe zarobki, naukę nowych umiejętności, poznanie ciekawych ludzi oraz nowej kultury.

Wykres 22. Ocena zdolności emigracyjnych młodych ludzi w poszukiwaniu pracy w UE

N = 115



Źródło: badania własne

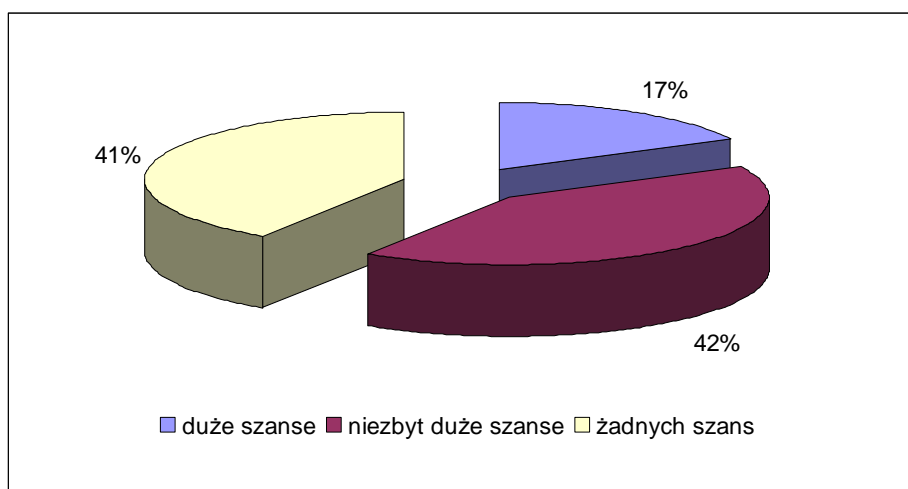
W ocenie szans na znalezienie zatrudnienia na unijnych rynkach pracy, młodzi ludzie zdają się być pesymistami. Aż 83% ankietowanych odpowiedziało iż swoje szanse ocenia na niezbyt duże bądź żadne. Jedynie 17% sądzi iż ma bardzo duże szanse na pracę w UE. Młodzi ludzie krytycznie podchodzą do posiadanej wiedzy, a największą dla nich barierą jest znajomość języka. Pomimo coraz większej ilości godzin nauki języków obcych w programie edukacyjnym, nadal nie stoi on na tak wysokim poziomie, jak mogliby tego oczekiwać przyszli unijni pracodawcy. Bezrobotni zwracają uwagę, iż posiadają szeroką wiedzę teoretyczną, najczęściej jednak nie potrafią jej zastosować w praktyce. Dostrzegają różnice pomiędzy swoją sytuacją, a pozycją swoich rówieśników w krajach członkowskich: „Są lepiej wykształceni, lepiej znają języki obce.”, „Nasi rówieśnicy w krajach Unii są odważniejsi, otwarci na zmiany. My się tego dopiero uczymy.”, „Szkoła niszczy indywidualizm, za granicą każdy kto potrafi samodzielnie myśleć jest wysoko oceniany, u nas jest to problem dla nauczycieli.”, „Myślę że przede wszystkim brakuje mi przedsiębiorczości,

*chyba nie jestem gorszy od angielskiego czy niemieckiego chłopaka, ale nie mam takiej siły przebicia jak oni.*”, „Praca w Unii to przede wszystkim wyższe zarobki. Często za tą samą pracę można tam zarobić trzy razy więcej. Koszty utrzymania są też wyższe niż tutaj, ale z tego co widzę, co mówią koledzy – wyjazd za granicę się opłaca.”. Młodzi bezrobotni winą za swój brak zdecydowania obwiniają szkołę. I w tym miejscu działania powinni podjąć doradcy zawodowi, którzy muszą doprowadzić do sytuacji w której młodzi ludzie uwierzą we własne możliwości i staną się bardziej zdecydowani. Sami doradcy zawodowi w ostatnich latach obserwują w tej kwestii znaczny postęp - roczniki młodych ludzi, które rejestrowały się w urzędzie jeszcze pięć lat temu, w ogóle nie brały pod uwagę możliwości wyjazdu. Obecnie średnio co trzeci bezrobotny korzystając z ich pomocy, zastanawia się nad wyjazdem z kraju w poszukiwaniu zatrudnienia. Młodzi ludzie nie myślą jednak o pracy zgodnej z ich wykształceniem - najczęściej podawane zawody to: murarz, tynkarz, kelnerka czy sprzątaczką.

W opinii pracownika Urzędu Pracy: „Obserwujemy wzrost migracji zarobkowej wśród młodych ludzi. Są lepiej wykształceni niż absolwenci z przed kilku lat. Znają języki, są mobilni i nie boją się podjąć ryzyka związanego z wyjazdem z kraju. Są też zdeterminowani i gotowi na zmiany. Chcą dla siebie lepszych warunków życia od tych, które daje im zatrudnienie w kraju. Jednak z rozmów, jakie prowadzę z młodymi bezrobotnymi, oprócz planowanego wyjazdu chcą wrócić do kraju. Prace za granicą traktują dorywczo, chcą tam zarobić na np. kupno mieszkania w Polsce i tutaj ułożyć sobie życie rodzinne.” [Wywiad nr 2, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu]

Wykres 23. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia na unijnych rynkach pracy

N = 115

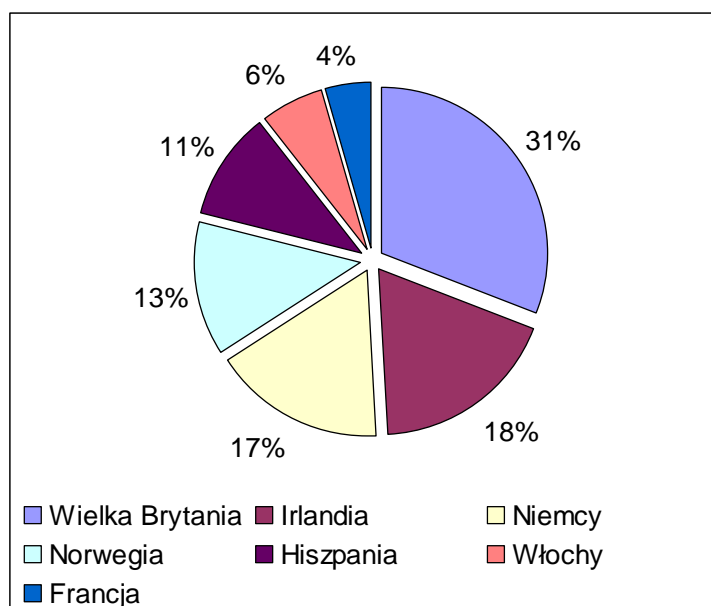


Źródło: badania własne

Wśród pytań dotyczących unijnego rynku pracy znalazło się również pytanie o kraj, który w opinii młodych ludzi jest najbardziej przyjaznym zatrudnianiu obcokrajowców. Najczęściej wymienianym krajem była Wielka Brytania - ponad 30% ankietowanych jest takiego zdania. Na drugim miejscu znalazła się Irlandia – 18%, a w dalszej kolejności: Niemcy – 17%, Norwegia – 13%, Hiszpania – 11%, Włochy – 6% oraz Francja – 5%.

Wykres 24. Kraje przyjazne zatrudnieniu młodych ludzi

N = 115



Źródło: badania własne

## Podsumowanie

Przygotowanie, realizacja oraz przebieg programu „Start zawodowy” został wysoko oceniony zarówno przez samych jego organizatorów czyli urzędników Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu jak i przedsiębiorców, którzy skorzystali z współfinansowanego zatrudnienia młodych ludzi. Wśród tych ostatnich znaczną część stanowiły placówki, przedsiębiorstwa o charakterze państwowym, przy czym szczególne zainteresowanie dało się zauważyć wśród oświęcimskich urzędów – tj. Urząd Powiatu, Urząd Miasta oraz Urząd Gminy – w ramach zatrudnienia subsydiowanego najczęściej proponowały młodym bezrobotnym stanowiska administracji biurowej. Jak wynika z wypowiedzi koordynatorów programu Urzędu Pracy część z tych osób pozostało na tych stanowiskach również po zakończeniu stażów. Ich zdaniem program przebiegał sprawnie i oprócz początkowych problemów organizacyjnych wynikających bardziej z braku właściwego przepływu informacji pomiędzy jednostką wojewódzką a powiatową Urzędu Pracy, nie zostały odnotowane inne problemy. Wszystkie planowane cele oraz założenia zostały osiągnięte.

Program od początku cieszył się bardzo dużym zainteresowaniem zarówno wśród przedsiębiorców chcących skorzystać z subsydiowanego zatrudnienia młodych ludzi, jak i samych młodych bezrobotnych. Tych ostatnich zgłosiło się początkowo do programu 1,000 osób. Niestety ograniczona ilość miejsc spowodowała, że tylko 665 osób mogło zostać zakwalifikowanych do projektu. Ci, którzy wzięli udział w programie mogli wykazać się mobilnością, podstawowymi umiejętnościami zawodowymi, określonymi planami na przyszłość - zawodowymi bądź edukacyjnymi. 132 osoby po zakończeniu programu znalazło zatrudnienie - 7 osób zostało zatrudnionych w ramach zatrudnienia subsydiowanego, a 7 podjęło własną działalność gospodarczą. Wszystkie osoby wzięły udział w warsztatach oraz spotkaniach z doradcami zawodowymi, a więc można przyjąć iż zakładany aspekt ekonomiczny został zrealizowany, gdyż blisko 21% uczestników programu znalazło zatrudnienie, a wszyscy nabyli nowe umiejętności, które ułatwią im znalezienie odpowiedniego dla siebie zatrudnienia.

Sam program zgodnie z zasadą poszanowania równości płci zagwarantował równy udział w projekcie zarówno kobietom jak i mężczyznom. Ci ostatni stanowili nawet znaczną mniejszość wśród uczestników programu, ale wynika to ze statystycznej przewagi kobiet w ogólnej liczbie młodych bezrobotnych zarejestrowanych w oświęcimskim Urzędzie Pracy.

Zgodnie z założeniami programu wszyscy jego uczestnicy nie ukończyli 25 roku życia, bądź 27 w przypadku absolwentów oraz pozostawali bezrobotnymi przez okres krótszy niż dwa lata. Część osób uzyskało dofinansowanie oraz zwrot kosztów dojazdu na miejsce szkolenia - ich wysokość wyniosła 16.192 zł. Młodzi bezrobotni mogli liczyć również na stypendia szkoleniowe, które przyznawane były ze względu na trudną sytuację finansową - ich koszt wyniósł 41.664 zł.

Organizacja szkoleń odbyła się zgodnie z planowanymi założeniami programu. Placówki odpowiedzialne za organizację szkoleń wyłonione zostały zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych na drodze przetargów - odpowiedzialne były za przygotowanie strony praktycznej oraz teoretycznej szkoleń zgodnie z zakładanymi planami programowymi. Priorytetem w wyborze organizatorów szkoleń były warunki realizacji programu poszczególnych kursów oraz zaproponowana przez każdego ze startujących w przetargu cena. Zakładane plany programowe odbytych kursów zawierały zarówno godziny zajęć praktycznych jak i teoretycznych, i według danych Urzędu Pracy takie zajęcia się też odbyły. Przedstawiony dokładny opis poruszanych zagadnień na każdym ze szkoleń pozwala uznać, że placówki organizujące kursy, odpowiednio przygotowały się do realizacji aspektu dydaktycznego. Spełniły cele jakie były przed nimi postawione, czyli przygotowały młodych bezrobotnych do zamierzonych zawodów. Szkolenia obejmowały podstawowe oraz problemowe zagadnienia związane z tematyką kursów: przyuczenie do zawodu, zdobycie określonych certyfikatów, uprawnień a także dyplomów. Sami uczestnicy szkoleń różnie oceniają ich przebieg, najczęściej jednak zwracają uwagę na potrzebę zwiększenia liczby godzin zajęć praktycznych - jak wskazały odpowiedzi osób biorących udział w badaniach sondażowych szczególnie chybionym okazał się być kurs „układania kwiatów”, natomiast wysokie oceny zostały wystawione szkoleniu „kucharz małej gastronomii”. Zakładając jednak, iż jednym z najważniejszych celów aspektu dydaktycznego było uzyskanie przez młodych bezrobotnych dodatkowych umiejętności potwierdzonych odpowiednim dokumentem, to szkolenia spełniły te założenia, ponieważ wszystkie osoby, które je ukończyły uzyskały odpowiednie zaświadczenia.

Młodzi ludzie którzy wzięli udział w programie „Start zawodowy” to w większości kobiety, 21. i 22.latkowie, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz średnim zawodowym. O ile nie zaskakuje wysoki udział osób z wykształceniem ogólnym, które oprócz podstaw teoretycznych raczej nie kształtuje umiejętności praktycznych, o tyle budzi

niepokój bezrobocie wśród osób które powinny posiadać konkretny, wyuczony już zawód gwarantujący im pracę. Jednym z wniosków jaki się nasuwa to fakt niskiego zapotrzebowania na zawody przez nich reprezentowane. W przyszłości należy skorelować programy oraz kierunki kształcenia w oświęcimskich szkołach zawodowych z potrzebami lokalnego rynku pracy. W tym celu Powiatowy Urząd Pracy prowadzi badania, które są wykorzystywane w diagnozie dotyczącej zawodów deficytowych i nadwyżkowych w oświęcimskim mikroregionie na najbliższe lata. Systematyczna obserwacja zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę, podaży zasobów pracy oraz formułowanie na tej podstawie ocen i wniosków, pozwala na przygotowanie adekwatnych do potrzeb programów profilaktycznych i zaradczych związanych z problematyką bezrobocia, a także tworzenie kierunków kształcenia gwarantujących zatrudnienie. Podstawowymi źródłami informacji do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych są: dane zgromadzone w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu dotyczące osób bezrobotnych oraz zgłaszanych ofert pracy według zawodów i specjalności, informacje uzyskane z badań sondażowych z zakładów pracy (dotyczące stanu zatrudnienia oraz przewidywanych przyjęć i zwolnień pracowników) oraz ze szkół ponadgimnazjalnych w zakresie przewidywanej liczby absolwentów. Zakłada się również, iż w dalszej perspektywie prac nad monitoringiem, zakres gromadzonych informacji ulegnie rozszerzeniu o informacje prasowe, oferty zatrudnienia oraz informacje oparte na badaniach losów absolwentów szkół. W związku z tym ważnym elementem walki z bezrobociem wśród ludzi młodych na terenie powiatu oświęcimskiego, staje się aktywna współpraca pomiędzy Urzędem Pracy, dyrekcją szkół ponadgimnazjalnych oraz lokalnymi przedsiębiorcami.

Jak wynika z przeprowadzonych badań sondażowych, oświęcimska młodzież biorąca udział w projekcie nie należy do biernych bezrobotnych. Jedynie 3% osób ankietowanych uznało, że najlepszą metodą na walkę z bezrobociem są pasywne formy wsparcia. Nie ma też w tej grupie osób, które nie podejmowałyby żadnych działań w celu znalezienia zatrudnienia. Większość z uczestników szkoleń jest niezadowolona z obecnej sytuacji na rynku pracy, nikt jednak nie przyjął biernej postawy oczekiwania. Zresztą sam fakt udziału w szkoleniach świadczy o tym, iż oświęcimscy młodzi bezrobotni nie należą do grupy biernych bezrobotnych. Przyjmują oni postawę aktywnego bądź „walczącego” bezrobotnego - w większości należą jednak do tych pierwszych niż drugich. Zdecydowana większość zmierza do zmiany sytuacji życiowej w jakiej się znaleźli, czyli zmiany statusu bezrobotnego. Swoją sytuację traktują przejściowo, zainteresowani są zarówno pasywnymi jak i aktywnymi

formami wsparcia, chcą brać udział w kolejnych szkoleniach oraz kursach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu. Upatrują w nich szansy na zdobycie nowych umiejętności oraz udokumentowanych zdolności pozwalających im konkurować z innymi na rynku pracy. Młodzi bezrobotni rodzaj swojego potencjalnego stanowiska pracy nie uzależniają od posiadanego wykształcenia - są nastawieni, zorientowani na cel jakim jest dla nich przede wszystkim zatrudnienie. Część z nich w wyniku krytycznej oceny sytuacji na lokalnym oraz krajowym rynku pracy zdecydowana jest na wyjazd w poszukiwaniu pracy poza granice kraju. Jednak swoje szanse na zatrudnienie za granicą oceniają raczej na niezbyt wysokim poziomie. W sytuacji gdyby jednak była ona im zagwarantowana to blisko 60% osób biorących udział w badaniach na pewno zdecydowałoby się, bądź raczej wyjechałoby z kraju. Za cel emigracji zarobkowej najchętniej wybraliby Wielką Brytanię, Irlandię bądź Niemcy - są to kraje uznane przez oświęcimskich bezrobotnych za najbardziej przyjazne zatrudnianiu obcokrajowców.

Program „Start zawodowy” spełnił stawiane przed nim cele i należy kontynuować tego typu działania wsparte odpowiednimi badaniami. Organizowane szkolenia muszą jednak pokrywać się z brakami zawodowymi na lokalnym rynku pracy - ważne jest kształcenie tych kadr, których obecnie brakuje przedsiębiorcom. Oświęcimski rynek pracy jest dość trudnym rynkiem, na którym niewiele powstaje nowych miejsc pracy. Restrukturyzacja jednego z dwóch dużych przedsiębiorstw na terenie powiatu - Firmy Chemicznej Dwory S.A., a także innych mniejszych, pociągnęła za sobą liczne zwolnienia oraz wprowadziła tzw. ukryte bezrobocie w postaci licznej grupy osób pobierających zasiłki przedemerytalne. Młodzi ludzie w poszukiwaniu zatrudnienia częściej wyjeżdżają poza granice powiatu, niż stawiają na samozatrudnienie. Dużą rolę mają tutaj do odegrania urzędnicy Powiatowego Urzędu Pracy, którzy dzięki wsparciu finansowemu z funduszy strukturalnych, mogą zaproponować młodym ludziom liczne programy zawodowe m.in. realizowany z dużym sukcesem projekt „Sam kształtuje obraz kariery – SKOK” czy „Pierwszy krok”. Doradcy zawodowi mają za zadanie pomagać rozpoznać bezrobotnym istniejące trudności w znalezieniu pracy, poznać własne predyspozycje zawodowe, wybrać odpowiedni rodzaj pracy lub szkolenia oraz wskazać kierunek dalszego kształcenia uwzględniając predyspozycje i zainteresowania a także braki osobowe na lokalnym rynku pracy. Oświęcimscy doradcy poza tym dysponują informatorami o szkołach, poradnikami, katalogami jednostek szkolących, wzorami podań, życiorysów, listów motywacyjnych, a także filmami instruktażowymi.



Liczba młodych bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oświęcimiu nie odbiega swoją wielkością od procentowego udziału młodych ludzi w ogólnej liczbie bezrobotnych w całej Polsce. Jest to tendencja charakterystyczna dla wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej, ponieważ cała Wspólnota boryka się z problemem przyrostu coraz większej liczby nowych, młodych pracowników, którzy nie mogą znaleźć zatrudnienia. Dla tego od połowy lat dziewięćdziesiątych jednym z podstawowych zadań EFS jest walka z bezrobociem wśród osób, które nie ukończyły 25 roku życia. W ramach Funduszu realizowane są różnego typu programy, szkolenia, kursy mające na celu wzrost poziomu zatrudnienia w tej grupie ryzyka - jak zaczęto określać młodych ludzi na rynku pracy. Najważniejsze zdają się być jednak zmiany gospodarcze, które muszą wpłynąć na wzrost liczby nowych miejsc pracy, ponieważ nawet bardzo dobrze wyszkolony bezrobotny, nie znajdzie pracy w sytuacji gdy jej brakuje, gdy przedsiębiorstwa nie mają warunków by się rozwijać.

Sami bezrobotni bardzo chętnie korzystają z proponowanej im pomocy - chcą doskonalić, szkolić oraz zdobywać nowe umiejętności, gdyż w nich upatrują szansę na znalezienie zatrudnienia. Urzędy pracy mogą organizować swoje działania pomocowe ukierunkowane właśnie na młodych bezrobotnych dzięki funduszom pozyskanym w ramach EFS. Wymiana europejskich doświadczeń w planowaniu programów dla bezrobotnej młodzieży może się przyczynić do usprawnienia ich działania, lepszego wykorzystania środków finansowych oraz uzyskania pomocy w osiągnięciu coraz to lepszych rezultatów. Niezbędnym staje się tym samym wzajemna wymiana wprowadzonych nowych rozwiązań, a także współpraca przy tworzeniu nowych programów. Bezrobotna młodzież we wszystkich unijnych krajach charakteryzuje się podobnymi cechami – chce pracować jednak ich dotychczasowe umiejętności oraz zdolności są niewystarczające dla potencjalnych pracodawców. Należy więc umożliwić młodym ludziom zdobycie ich, a dla pracodawców wprowadzić zachęty finansowe - różnego typu ulgi, przynoszące korzyści z zatrudniania młodych bezrobotnych. W tym względzie każde z krajów członkowskich ma inne doświadczenia, wymiana tych rozwiązań również może przyczynić się do zwiększenia liczby nowych miejsc pracy.

## ***Wnioski końcowe***

Praca jest próbą opisu oraz analizy sytuacji młodych bezrobotnych na rynku pracy na terenie powiatu oświęcimskiego.

Z danych statystycznych, analiz opartych na materiałach empirycznych, źródłach, dokumentach, literaturze przedmiotu wynika, że sytuacja młodych ludzi pozbawionych zatrudnienia jest dość trudna w całej Unii Europejskiej. Niestety, jednak najtrudniejsza jest na terenie Polski. Wysokie bezrobocie, sięgające powyżej 20% w tej grupie osób jest cechą charakterystyczną większości województw w kraju. W Małopolsce, na terenie objętym badaniami, procentowy udział młodych bezrobotnych w trakcie ich rozpoczynania w 2004 r., kształtował się na poziomie 24 - 26%.

Młodzi ludzie napotykają wiele trudności w pozyskiwaniu pracy. Na ich gorszą sytuację na rynku pracy mają wpływ przede wszystkim: młody wiek, brak doświadczenia oraz odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Za niewystarczające przygotowanie młodych ludzi odpowiedzialny jest przede wszystkim proces edukacji. Problem ten poruszany jest w unijnej Strategii Lizbońskiej. „Jeśli Europa chce konkurować w globalnym społeczeństwie wiedzy, musi więcej inwestować w swój najcenniejszy zasób – w ludzi. Wydajność i konkurencyjność gospodarki europejskiej jest bezpośrednio zależna od dobrze wykształconej, wysoko wykwalifikowanej i posiadającej zdolności adaptacyjne siły roboczej.”<sup>1</sup> Dzięki programom szkoleniowym młodzi ludzie mogą doskonalić swoje zdolności w trakcie praktycznej nauki zawodu, a unijne dofinansowanie w ramach Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich pozwala na organizację kursów oraz szkoleń z zawodów cieszących się największą popularnością na rynku pracy. Dodatkowo w ramach Strategii mowa jest o:

- „upowszechnianiu wykształcenia średniego, odejściu od wąskoprofilowego kształcenia zawodowego na rzecz kształcenia szerokoprofilowego oraz zwiększeniu dostępności do szkoły wyższej, dla zapewnienia większej mobilności zawodowej absolwentów;
- uwzględnianiu w programach kształcenia treści dostosowanych do potrzeb rynku pracy;

---

<sup>1</sup> M. Sulmicka, Strategia Lizbońska ..., op. cit., s. 3.

- wprowadzaniu do wszystkich szkół ponadpodstawowych, począwszy od gimnazjum, zagadnień dotyczących życia gospodarczego i aktywnego wejścia na rynek pracy;
- podniesieniu rangi i jakości kształcenia zawodowego;
- wprowadzeniu do szkół i placówek orientacji i poradnictwa zawodowego, ukierunkowującego młodzież do właściwego wyboru zawodu”<sup>2</sup>.

Ostatnie zawirowania na polskiej scenie politycznej oraz planowane zmiany nie sprzyjają stworzeniu systemu lepszej edukacji wspierającej praktyczną naukę zawodu. Większa liczba godzin przedmiotów zawodowych oraz praktyka zawodowa powinna być obowiązkowa na wszystkich kierunkach edukacji szczebla średniego, a zreformowany system szkolny powinien kształcić młodych ludzi zdolnych do podjęcia zatrudnienia zaraz po ukończeniu swojej edukacji. Należałoby zwiększyć liczbę młodzieży kształcącej się w profilowanych liceach, które oprócz wykształcenia ogólnego dają również podstawy zawodowe oraz umiejętności dla wykonywania określonego zawodu.

Istotnym elementem kształcenia staje się tzw. kształcenie przedzawodowe. Ponieważ wybór zawodu zaczyna się już w gimnazjum, zatem potrzebna jest uczniom wiedza o własnych predyspozycjach i możliwościach zatrudnienia lub samozatrudnienia na lokalnym lub regionalnym rynku pracy. Reforma systemu edukacji wprowadziła do szkół stanowisko - szkolnego doradcy zawodowego, który jest odpowiedzialny za pomoc młodym ludziom w rozwoju zawodowym. Obecność doradcy w szkole ma pozytywnie wpłynąć na odpowiedni wybór przyszłego zawodu przez każdego z uczniów oraz kształtować w nich potrzebę nieustającego doskonalenia swoich umiejętności oraz permanentnego uczenia się. Doradca w zakresie działań posiada grupowe oraz indywidualne poradnictwo zawodowe, „stwarzanie uczniom możliwości zapoznania się z wymaganiami zawodowymi i warunkami pracy, prowadzenie treningów umiejętności podejmowania decyzji oraz pomoc w tworzeniu wizji swojej przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Obecność doradcy w szkole to korzyść dla uczniów, którzy będą mogli uzyskać pomoc w planowaniu kariery, a dzięki poznaniu procedury pozyskiwania i utrzymania pracy łatwiej im będzie wejść na rynek pracy; dla nauczycieli, którzy uzyskają wsparcie w prowadzeniu zajęć zawodoznawczych; dla rodziców, którzy otrzymają informacje, mające zasadniczy wpływ na decyzje zawodowe ich dzieci oraz

---

<sup>2</sup> Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2000 – 2006, s. 43, [www.mgip.gov.pl](http://www.mgip.gov.pl)

dla pracodawców, którzy mieć będą większe szanse znalezienia odpowiednio przygotowanych pracowników.”<sup>3</sup>

Jednak jak pokazuje praktyka zajęcia z doradcą zawodowym rzadko kiedy spełniają powyższe cele. Często ograniczają się one do godzinnych spotkań, w dużych grupach, w ostatniej klasie i odbywają się na zasadzie zaliczenia kolejnej lekcji aniżeli zdobycia nowych umiejętności i informacji. Potrzebna jest tutaj współpraca z innymi krajami, które znacznie lepiej radzą sobie z problemem bezrobocia wśród młodych. Wymiana doświadczeń oraz wprowadzenie nowych rozwiązań mogłoby zdecydowanie obniżyć odsetek młodych osób praktycznie nieprzygotowanych do teoretycznie wyuczonego zawodu. Niezbędnym staje się nawiązanie kontaktów z pracodawcami, które dzięki wsparciu samorządu lokalnego oraz wprowadzeniu stosownych zachęt w formie ulg podatkowych przyznawanych na wyszkolenie ucznia, skutecznie mogą zachęcić do zatrudniania młodych ludzi.

Zanim projekty reform edukacji przyniosą pożądany efekt obniżenia bezrobocia wśród młodych, niezbędne stają się szkolenia zawodowe oraz kursy przekwalifikowania. Polskie urzędy pracy oraz ośrodki doskonalenia zawodowego organizują dla młodych bezrobotnych szkolenia obejmujące zdobycie nowych umiejętności technicznych, podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz poszerzenie niezbędnej wiedzy teoretycznej. Wśród słabych stron organizacji szkoleń wymienia się: niedostateczne zorientowanie w sytuacji na rynku pracy, brak pracowników z określonymi umiejętnościami, brak strategii działania zorientowanej na dynamiczne zmiany na rynku pracy, nieodpowiednią organizację szkoleń oraz ocenę ich efektywności, brak dobrze przygotowanej kadry szkolącej, a także zaplecza dydaktycznego.

Badania przedstawione w pracy na temat szkoleń organizowanych na terenie powiatu oświęcimskiego wykazują poprawność w ich przygotowaniu oraz realizacji. Forma ta jest wysoko oceniana i to zarówno przez ich realizatorów jak i uczestników. Wybór rodzaju organizowanych szkoleń musi jednak pokrywać się z brakami zawodowymi na lokalnym rynku pracy. Ważne jest kształcenie tych kadr, których obecnie brakuje przedsiębiorcom. Oświęcimski rynek pracy jest dość trudnym rynkiem - niewiele powstaje nowych miejsc pracy. Restrukturyzacja jednego z dwóch, dużych przedsiębiorstw w powiecie - Firmy Chemicznej Dwory S.A., a także innych mniejszych, pociągnęła za sobą liczne zwolnienia oraz wprowadziła tzw. ukryte bezrobocie w postaci licznej grupy osób pobierających zasiłki przedemerytalne. Młodzi ludzie w poszukiwaniu zatrudnienia częściej wyjeżdżają poza granice powiatu, niż stawiają na samozatrudnienie. Dużą rolę mają tutaj do odegrania

---

<sup>3</sup> *Ibidem*, s. 5.

pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy, którzy dzięki wsparciu finansowemu z funduszy strukturalnych, mogą zaproponować młodym ludziom liczne programy zawodowe m.in. realizowany z dużym sukcesem projekt „Sam kształtuje obraz kariery – SKOK” czy „Pierwszy krok”.

Słabym ogniwem integracji zawodowej młodych ludzi na terenie powiatu oświęcimskiego są organizacje non-profit. Pomimo wysokiej stopy bezrobocia w powiecie oświęcimskim trudno zauważyć działania organizacji III sektora, które zainteresowane byłby wsparciem osób pozbawionych zatrudnienia. Promocja tego typu działań wymaga większego zaangażowania władz samorządowych, które powinny udzielać wsparcia, być swoistym motorem dla kreowania nowych organizacji pomocowych. Wykorzystanie w tym celu doświadczeń francuskich oraz niemieckich miast partnerskich powiatu oświęcimskiego, może pozwolić na realizację nowatorskich rozwiązań. W przyszłości należałoby pozyskać w ramach EFS wsparcie finansowe dla realizacji wspólnych, międzynarodowych warsztatów, w trakcie których opracowane zostałyby programy wspierające młodych bezrobotnych oraz zaplanowana pomoc dla rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw – co w efekcie sprzyjałoby obniżeniu poziomu bezrobocia, nie tylko w wymiarze lokalnym ale i globalnym.

Niestety jak wskazują statystyki, Polska obecnie nie jest w stanie wykorzystać wszystkich środków przeznaczonych dla niej w ramach wsparcia strukturalnego. Główną przeszkodą jest zbyt rozbudowana administracja, która w żaden sposób nie jest wymagana unijnymi procedurami. Należy przede wszystkim uprościć zasady projektowania oraz pozyskiwania środków na programy z funduszy strukturalnych. Brukselscy urzędnicy zarzucają polskiemu rządowi, iż to głównie z winy zbyt rozbudowanej biurokracji nie potrafimy w pełni wykorzystać przyznanego nam budżetu na programy sprzyjające wzrostowi zatrudnienia. Poza tym źle działa służba zatrudnienia - na jednego pracownika, zajmującego się aktywizacją bezrobotnych, przypada zbyt dużo klientów. Ministerstwo Pracy zdaje się dostrzegać ten problem i planuje skierowanie większej liczby pracowników służb zatrudnienia do aktywnej pomocy w poszukiwaniu pracy.

Wraz z zakończeniem badań, końcem 2006 r., procentowy udział młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych w kraju spadł do poziomu 20,6%. Wśród przyczyn tego zjawiska wymienia się:

- rozwój gospodarczy poprzez powstawanie nowych firm, rozwój inwestycji;
- wysokie finansowanie ze środków publicznych w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego, przeznaczonego na wsparcie dla pracodawców na zatrudnienie bezrobotnych: staże, przygotowania zawodowe, prace interwencyjne, bezzwrotne środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- wyjazdy bezrobotnych do pracy za granicą.

Akcesja Polski w struktury Unii Europejskiej nie spowodowała gwałtownego wzrostu ani też spadku poziomu bezrobocia. Stała się jednak przyczynkiem do innego niepokojącego zjawiska jakim jest migracja zarobkowa młodych ludzi. Otwarcie granic, legalność zatrudnienia oraz łatwy dostęp do pracy powoduje, że coraz więcej młodych ludzi decyduje się na zatrudnienie poza granicami kraju. Rozprawa ta nie została jednak poświęcona problemowi migracji zarobkowej ale bezrobociu ludzi młodych oraz programom realizowanym przez administrację państwową w ramach funduszy europejskich oraz efektywności wykorzystania tych środków.

Problem bezrobocia wymaga jeszcze wielu reform rządowych na skalę europejską, krajową oraz samorządową. Tylko wieloaspektowe podejście może przynieść oczekiwane rozwiązanie – wzrost zatrudnienia a co za tym idzie spadek poziomu bezrobocia zwłaszcza wśród ludzi młodych. Ci ostatni muszą jednak zdać sobie sprawę, iż to przede wszystkim oni kształtują własną przyszłość i tylko od ich aktywnej postawy zależy czy znajdą swoje miejsce na rynku pracy, czy nie.

## Bibliografia:

- Anioł W., Europejska polityka społeczna – Implikacje dla Polski. Warszawa 2003 r.
- Auleytner J., Polityka społeczna – między ideą a działaniem. Warszawa 1994 r.
- Auleytner J. (red.), Państwo i kultura polityczna. Polityka społeczna: stan i perspektywy. Warszawa 1994 r.
- Auleytner J., Danecki J. (red.), Teoretyczne problemy nauki o polityce społecznej. Warszawa 1999 r.
- Auleytner J., Głębicka K., Polityka społeczna pomiędzy opiekuńczością a pomocniczością. Warszawa 2000 r.
- Babbie E. R., Badania społeczne w praktyce. Warszawa 2004 r.
- Babiak J. (red.), Wybrane problemy polityki społecznej. Poznań 1995 r.
- Ball C., Zwalczanie długotrwałego bezrobocia w Europie. Doświadczenia 20 lokalnych projektów. Warszawa 1992 r.
- Barkowski T., Marcinkowski A., Oherow-Urbaniak A. (red.), Polityka społeczna – Rodzina Bezrobocie. Kraków 1997 r.
- Barr N., Ekonomia polityki społecznej. Warszawa 1990 r.
- Bauman Z., Socjologia. Poznań 1996 r.
- Bednarski M. (red.), Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce. Narzędzia i instytucje. Warszawa 1996 r.
- Beniok H. (red.), Wybrane zagadnienia ekonomiczne w teorii i praktyce. Źródła współczesnej ekonomii. Katowice 1998 r.
- Blair A., Nowy przewodnik po Unii Europejskiej. Warszawa 2002 r.
- Bogusz J., Marczuk M. (red.), Problemy edukacji młodzieży i dorosłych w warunkach transformacji. Lublin 2000 r.
- Borkowska S. (red.), Koszty pracy a rynek pracy. Warszawa 2001 r.
- Borkowska S. (red.), Polski rynek pracy wobec integracji europejskiej. Warszawa 2003 r.
- Borkowski T., Marcinkowski A., Bezrobocie w perspektywie socjologicznej. Katowice 1999 r.
- Borkowski T., Marcinkowski A., Oherow-Urbaniak A. (red.), Polityka społeczna – rodzina – bezrobocie. Kraków 1997 r.
- Boukowska J., Skończyło się Eldorado, Rzeczpospolita 1993 r, nr 134.
- Brodecki Z., Drobysz M., Majkowska S., Traktat o Unii Europejskiej. Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z komentarzem. Warszawa 2002 r.
- Bossard J.H.S., Social Change and Social Problems. Nowy Jork 1938 r.
- Budzyński A., Komentarz do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Gdańsk 1996 r.
- Budzyński A. (oprac.), Pamiętniki bezrobotnych. Tom II. Warszawa 2003 r.
- Odile C., Marynowicz-Hetka E., Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji – instytucjonalizm. Katowice 2002 r.
- Cieplewski J., Kostrowicka J., Landan Z., Tomaszewski J., Dzieje gospodarcze świata do 1980 r. Warszawa 1985 r.
- Czarny R.M., Szwecja w Unii Europejskiej. Kielce 2002 r.
- Danecki J., Danecka M. (red.), U podłoża globalnych zagrożeń. Dylematy rozwoju. Warszawa 2003 r.
- Dąbrowski M., Jaworek M., Szwajcarski rynek pracy w: Polityka Społeczna nr 1, Warszawa 2003 r.
- Dobrysz M., Majkowska S., Brodecki Z., Traktat o Unii Europejskiej. Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z komentarzem. Warszawa 2002 r.
- Drozdowski R., Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze. Poznań 2002 r.
- Drucker P., Społeczeństwo pokapitalistyczne. Warszawa 1999 r.
- Duda M., Problematyka bezrobocia i jej społeczno-duchowych skutków w świetle katolickiej nauki społecznej. Kraków 2002 r.
- Dzięcielska-Machnikowska S., Wpływ bezrobocia na sytuację materialną, czas wolny i oceny transformacji. Łódź 1995 r.

- Dziecielska-Machnikowska S., Matuszak G., Bezrobocie nowy problem polskiego pracownika. Łódź 1995 r.
- Dziwięcka-Bokun L., Systemowe determinanty polityki społecznej. Wrocław 2000 r.
- Dziwięcka-Bokun L., Mielecki J., Polityka społeczna jako element „dobrego państwa”, czyli o polityzacji kwestii społecznych. Wrocław 1995 r.
- Dziwięcka-Bokun L., Wybrane problemy polityki społecznej. Wrocław 1998 r.
- Europejski Fundusz Społeczny w Polsce – poradnik dla projektodawców. Ministerstwo Pracy, Gospodarki i Polityki Społecznej. Warszawa 2004 r.
- Encyklopedia PWN, Warszawa 1995 r.
- Euro-indicators news release, nr 23/2001 - 28 luty 2001 r., Eurostat.
- Firlit-Fesnell G., Szalar-Jaworska B., Leksykon pojęć socjalnych, Warszawa 1994 r.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., Metody badawcze w naukach społecznych. Poznań 2001 r.
- Frąckiewicz L. (red.), Prace z nauk społecznych. Katowice 1979 r.
- Frąckiewicz-Wronka A., Zrałek M. (red.), Polityka społeczna. Katowice 1998 r.
- Frieske K. W. (red.), Deregulacja polskiego rynku pracy. Warszawa 2003 r.
- Frieske K. W., Poławski P., Opieka i kontrola. Instytucje wobec problemów społecznych. Katowice 1999 r.
- Frysztacki K., Piątek K. (red.), Wielowymiarowość pracy socjalnej. Toruń 2002 r.
- Galbraith J.L., Społeczeństwo obfitości. Warszawa 1978 r.
- Galster J., Witkowski Z., Kompendium wiedzy o Unii Europejskiej. Toruń 1999 r.
- Garbicz M., Mechanizmy postępu technicznego a bezrobocie. Warszawa 1999 r.
- Gazeta Wyborcza, Z Jeremy Rifkinem rozmawia Jacek Żakowski, 29-30.12. 2001 r.
- Geremek B., Świat „opery żebraczej”. Warszawa 1989 r.
- Giddens A., Socjologia. Warszawa 2004 r.
- Gmytrasiewicz M., Rynek pracy w Polsce w latach 1990 – 1994, Rynek Pracy nr 5, 1995 r.
- Golinowska S., Polityka społeczna. Koncepcje – instytucje – koszty. Warszawa 2000 r.
- Golinowska S., Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej. Warszawa 1994 r.
- Golinowska S., Hegemejer K., Społeczne wydatki w Polsce z odniesieniem do innych krajów. Warszawa 1999 r.
- Golinowska S. (red.), Dekada polskiej polityki społecznej. Od przełomu do końca wieku. Warszawa 2000 r.
- Goszczyńska M., Poczucie życia u bezrobotnych, Polityka Społeczna nr 1, 1996 r.
- Grewiński M., Europejski Fundusz Społeczny jako instrument integracji socjalnej Unii Europejskiej. Warszawa 2001 r.
- Grewiński M., Praca socjalna. 2/2002 r.
- Gruszczyński L., Elementy metod i technik badań socjologicznych. Tychy 2002 r.
- Heffner K., Rauziński R. (red.), Bezrobocie – zagrożenia i szanse dla społeczności lokalnych. Opole 1995 r.
- Holzer J. Z., Demografia. Warszawa 1999 r.
- Hrebenda A., Wódz J., Życie codzienne bezrobotnych w regionie Górnego Śląska. Warszawa 1992 r.
- Hrynkiewicz J. (red.), Przeciw ubóstwu i bezrobociu: lokalne inicjatywy obywatelskie. Warszawa 2002 r.
- Hybel J., Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju rynku pracy w Polsce w perspektywie integracji z Unią Europejską. Warszawa 2003 r.
- Jałowiecki B., Szczepański M., Miasto i przestrzeń w perspektywie socjologicznej. Warszawa 2002 r.
- Kabaj M., Elementy pełnego i racjonalnego zatrudnienia w gospodarce socjalistycznej. Warszawa 1972 r.
- Kabaj M., Strach o pracę niewiele pomoże, „Życie” 2002, nr 114.
- Kabaj M., Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce. Warszawa 2004 r.
- Kabaj M., Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu. Studium porównawcze. Warszawa 1997 r.
- Kabaj M. (red.), Badanie bezrobocia długotrwałego. Warszawa 2001 r.



- Kamiński A., Funkcje pedagogiki społecznej. Praca socjalna i kulturalna. Warszawa 1982 r.
- Kantyka S., Polityka społeczna. Warszawa 1993 r.
- Kasperkiewicz W., Mikosik S., Leksykon przedsiębiorczości. Pojęcia – osoby – instytucje. Łódź 1993 r.
- Kazimierczak T., Rymsza M. (red.), W stronę aktywnej polityki społecznej. Warszawa 2003 r.
- Kiepas A., Szczepański M., Żydek-Bednarczyk U. (red.), Internet - społeczeństwo informacyjne - kultura. Tychy 2006 r.
- Klimek K., Rynek pracy w Szwajcarii w: Polityka Społeczna nr 7, Warszawa 2004 r.
- Kolankiewicz M., Zielińska A. (red.), Polityka społeczna, służby socjalne i kształcenie pracowników socjalnych w Europie. Warszawa 1998 r.
- Konecki K., Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana. Warszawa 2000 r.
- Kotlorz D., Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej. Katowice 1995 r.
- Kowalak T., Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia. Zarys wykładu. Białystok 2002 r.
- Kosut A., Komentarz do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Gdańsk 1996 r.
- Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa 2007 r.
- Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa 2006 r.
- Krajowy Program Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Warszawa 2005 r.
- Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007 – 2013. Ministerstwo Gospodarki Pracy. Warszawa 2005 r.
- Kraus K., Geisen T.; Piątek K. (red. wyd. pol.) Państwo socjalne w Europie : historia - rozwój - perspektywy. Toruń 2005 r.
- Kroszel J., Podstawy polityki społecznej. Poznań – Wrocław 1997 r.
- Kryńska E. (red.), Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce. Warszawa 2003 r.
- Krzeczowski K., Polityka społeczna. Wybór pism. Łódź 1947 r.
- Książkowski M., Wybrane problemy porównań międzynarodowych. Katowice 1999 r.
- Książkowski M. (red.), Polityka Społeczna. Katowice 1998 r.
- Książkowski M., Szyłko-Skoczny M., Polityka społeczna. Doświadczenia i perspektywy. Warszawa 1991 r.
- Kurzynowski A. (red.), Polityka społeczna. Warszawa 2003 r.
- Kuźnicki L., Polska roku 2010. Warszawa 1995 r.
- Kwiatkowski E., Bezrobocie. Podstawy teoretyczne. Warszawa 2002 r.
- Kwiatkowski E., Gospodarka Narodowa nr 9, 1994 r.
- Kwiatkowski E., Kaczorowski P., Rogut A., Tokarski T., Uwarunkowania integracji Polski z Unią Europejską w dziedzinie zatrudnienia i bezrobocia. Implikacje integracji z UE dla zatrudnienia i bezrobocia w Polsce. Warszawa 2001 r.
- Kwiatkowski E., Kwiatkowska W., Bezrobocie i jego skutki społeczno-ekonomiczne w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego w Polsce. Zeszyty naukowe nr 10, 1998 r.
- Kwiatkowski E., Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Warszawa 1988 r.
- Kwiatkowski S. M. (red.), Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej. Warszawa 2001 r.
- Landau L., Pański J., Strzelecki E., Bezrobocie wśród chłopów. Warszawa 1939 r.
- Landau Z., Wiatr J.J., Pamiętniki bezrobotnych z perspektywy współczesności w: Pamiętniki bezrobotnych, t. II. Warszawa 1967 r.
- Luhmann N., Teoria polityczna państwa bezpieczeństwa socjalnego. Warszawa 1994 r.
- Łukasiewicz J., Krach na giełdzie. Zarys historii kryzysów ekonomicznych. Warszawa 1967 r.
- Malikowski M., Markowski D. (red.), Struktura społeczna. Rynek pracy. Bezrobocie. Rzeszów 1996 r.
- Mariański J., Etos pracy bezrobotnych. Lublin 1994 r.
- Maslow A. H., Teorie hierarchii potrzeb w: Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej. Warszawa 1964 r.

- Maytz R., Holm K., Hubner P., Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej. Warszawa 1985 r.
- Michalak J., Żukowski M., Integracja a polityka społeczna. Poznań 1991 r.
- Mieciaszek A. (red.), Integracja europejska – wybrane polityki wspólnotowe. Łódź 2001 r.
- Mik C., Europejskie prawo wspólnotowe. Zagadnienia teorii i praktyki. Tom I. Warszawa 2000 r.
- Milo W., Wesoły Z., Cieśluk U., Bezrobocie. Aktywność kapitałowa. Ceny a wzrost gospodarczy w Polsce. Łódź 1999 r.
- Miś W., Przedmiot polityki społeczno-ekonomicznej. Warszawa 1987 r.
- Mitrega M., Demografia społeczna. Katowice 1995 r.
- Mlonek K., Tradycje badań bezrobocia w Polsce – zagadnienia metodologiczne, „Wiadomości statystyczne” 1992 r., nr 6.
- Modele polityki społecznej. Pożądany model dla Polski. „Civitas Christiana” – Stowarzyszenie prorodzinne. Warszawa 3/1999 r.
- Niektóre problemy polityki społecznej – Siły napędowe, bariery i zagrożenia rozwoju socjalizmu w Polsce. Akademia Nauk Społecznych PZPR. Warszawa 29/1987 r.
- Noszczyk G., Kryzys zachodniego modelu państwa opiekuńczego jako wyzwanie dla katolickiej myśli i akcji społecznej. Kraków 1998 r.
- Nowak A., Bezrobocie wśród niepełnosprawnych. Katowice 2002 r.
- Nowak S., Metodologia badań socjologicznych. Warszawa 1979 r.
- Nowiak W., Folkentrygen „kamień węgielny” norweskiego państwa dobrobytu. Poznań 1995r.
- Nowicki J., Paradoxy pełnego zatrudnienia w Polsce. Warszawa 1990 r.
- Orczyk J. (red.), Wybrane aspekty bezrobocia w Polsce w warunkach transformacji systemu gospodarczego. Zeszyty Naukowe AE, seria I, z. 216. Poznań 1994.
- Perkowski M. (red.), Integracja europejska. Warszawa 2002 r.
- Piekary A., Supińska J. (red.), Polityka społeczna w okresie przemian. Warszawa 1985 r.
- Piątek K., Karwacki A. (red.), Aktywna polityka społeczna z perspektywy Europy socjalnej. Toruń 2007 r.
- Piątek K. (red.), Konflikty społeczne w procesie transformacji systemowej. Toruń 1996 r.
- Piątek K. (red.), Socjologia a edukacja socjalna. Toruń 1996 r.
- Pisarek W., Analiza zawartości prasy, Ośrodek Badań Prasoznawczych. Kraków 1983 r.
- Pisz Z. (red.), Wybrane problemy polityki społecznej. Wrocław 1995 r.
- Podgórny M., Strategia zachowań bezrobotnych. Wymiar edukacyjny. Wrocław 2000 r.
- Podoski K., Polityka społeczna w rozwiniętych krajach kapitalistycznych. Warszawa 1984 r.
- Podoski K., Turnowiecki W., Polityka społeczna, Gdańsk 1996 r.
- Polityka społeczna i zatrudnienia. Zbiór analiz. Warszawa 2001 r.
- Poliwczyk I., Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w: Polityka Społeczna nr 7, Warszawa 2002 r.
- Ponikowski B., Zarzeczny J. (red.), Uwarunkowania współczesnej polityki społecznej. Wrocław 2002 r.
- Problemy polityki społecznej – studia i dyskusje. PAN Komitet Nauk o Pracy i Polityce społecznej 2/2002 r.
- Projekt Narodowego Planu Rozwoju 2007 – 2013. Warszawa 2005 r.
- Radlińska H., Pedagogika społeczna. Wrocław - Kraków 1961 r.
- Radwan-Pragłowski J., Krysztański K., Społeczne dzieje pomocy człowiekowi: od filantropii greckiej do pracy socjalnej. Katowice 1998 r.
- Radziejewicz-Winnicki A., Edukacja a życie codzienne. Tom 1. Katowice 2002 r.
- Rajkiewicz A., Humanizacja pracy w polityce społecznej w: Polityka Społeczna, nr 1, 1977 r.
- Rajkiewicz A. (red.), Polityka społeczna. Warszawa 1979 r.
- Rajkiewicz A., Supińska J., Księżopolski M. (red.), Polityka społeczna. Katowice 1998 r.
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie oświęcimskim w 2006 r. PUP Oświęcim, 2007 r.
- Raport o zatrudnieniu w świecie 1998 - 1999. Zdolność do zatrudnienia w gospodarce globalnej, rola szkolenia. Międzynarodowa Organizacja Pracy, Wydawnictwo Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 1999 r.
- Ratajczak Z. (red.), Bezrobocie jako wyzwanie. Katowice 2004 r.

- Ratajczak Z. (red.), Bezrobocie – między bezradnością a nadzieją. Katowice 2001 r.
- Ratajczak Z. (red.), Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej. Katowice 1995 r.
- Reh J. (red.), Elementy polityki demograficznej i społecznej. Kraków 1995 r.
- Reszke I., Wobec bezrobocia: opinie i stereotypy. Katowice 1999 r.
- Rifkin J., Koniec pracy – schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej. Wrocław 2003 r.
- Rosner J. (red.), Polityka społeczna i służby społeczne w PRL. Warszawa 1972 r.
- Rosset E., Polityka społeczna a demografia w: Polityka Społeczna, red. A. Rajkiewicz, wyd. 2. Warszawa 1976 r.
- Ruszkowski J., Górnicz E., Żurek M., Leksykon integracji europejskiej. Warszawa 1998 r.
- Rutkowski W., Wydatki publiczne w krajach OECD, w: Polityka Społeczna 1991 r., nr 1.
- Rychliński S., Przeobrażenia społeczne w Stanach Zjednoczonych na tle urbanizacji. Warszawa 1937 r.
- Rymśa M. (red.), Współpraca sektora obywatelskiego z administracją publiczną. Warszawa 2004 r.
- Secomski K., Polityka społeczno-gospodarcza, Warszawa 1978 r.
- Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju zasobów Ludzkich 2004 - 2006, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa 2004 r.
- Seweryński M., Wojtyła J. (red.), Społeczne aspekty bezrobocia. Skutki i przeciwdziałanie. Katowice 2002 r.
- Sfera społeczna w Polsce. Przesłanki rozwoju, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych – Departament Rozwoju Społecznego. Warszawa 1998 r.
- Skidmore R. A., Thackeray M. G., Wprowadzenie do pracy socjalnej. Katowice 1998 r.
- Sobczak K., Szpringer W. (red.), Instytucjonalno-prawne uwarunkowania bezrobocia w Polsce. Warszawa 2003 r.
- Sobotka K. (red.), Europejski Fundusz Społeczny. Łódź 2000 r.
- Sowa Z.K., Wstęp do socjologicznej teorii zrzeszeń. Warszawa 1988 r.
- Staszewska E., Status prawny bezrobotnych w: Polityka Społeczna nr 1, Warszawa 2005 r.
- Strzelecki Z. (red.), Przesłanki konstrukcji systemu długookresowego prognozowania popytu na pracę. Studia i materiały, tom VIII, Warszawa 2002 r.
- Studia i materiały. Nowe zawody oraz elastyczne formy zatrudnienia. Rządowe Centrum Studiów Strategicznych. Warszawa, tom IV, 2001 r.
- Sulmicka M., Strategia Lizbońska – nowe wyzwania w: Polityka Społeczna nr 1, Warszawa 2005 r.
- Sułek A., Metody analizy socjologicznej. Warszawa 1986 r.
- Szczepański M., Rojek P. (red.), Cnoty i instytucje obywatelskie w społeczności lokalnej. Tychy 2001 r.
- Szczepański M. (red.), Jaki region? Jaka Polska? Jaka Europa?: studia i szkice socjologiczne. Katowice 2001 r.
- Szubert W., Nowe drogi polityki społecznej w: Studia polityki społecznej. Warszawa 1973 r.
- Szurgacz H., Wstęp do prawa pomocy społecznej. Wrocław 1993 r.
- Szyłko-Skoczny M. (red.), Pomoc społeczna wobec zjawiska bezrobocia. Warszawa 1993 r.
- Szyłko-Skoczny M. (red.), Różne oblicza bezrobocia. Warszawa 1999 r.
- Syrek E., Teoretyczne standardy zdrowia dzieci i młodzieży a ich środowiskowe uwarunkowania w regionie górnośląskim. Studium pedagogiczno-społeczne. Katowice 1997 r.
- Swadźba U., Śląski etos pracy: studium socjologiczne. Katowice 2001 r.
- Ślęczek-Czakon D., Problem wartości i jakości życia w sporach bioetycznych. Katowice 2004 r.
- Świątkiewicz W. (red.), Władza jako służba społeczeństwu. Katowice 1999 r.
- Trafiatek E., Bezrobocie: stereotypy i wyzwani w: Polityka Społeczna nr 1, Warszawa 2003 r.
- Tworzenie nowych miejsc pracy. Raport Nr 47, Warszawa 2004 r.
- Turnowiecki W., Polityka społeczna. Gdańsk 2002 r.
- Unolt J., Ekonomiczne problemy rynku pracy. Katowice 1999 r.
- Urbanik P., Chętnych brak w: Gazeta studencka nr 94, Warszawa, styczeń 2006 r.

- Urbanik W., Bezrobocie i zatrudnienie w małym mieście. Szczecin 2002 r.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, DzU 1994, nr5.
- Uścińska G., Zabezpieczenia społeczne na wypadek bezrobocia w państwach UE. Analiza porównawcza. Warszawa 2002 r.
- Vasey W., Government and Social Welfare. Nowy Jork 1958 r.
- Walczak R., Obraz siebie u kobiet długotrwale bezrobotnych. Lublin 2000 r.
- Werbanowska J., Problematyka organizacji pozarządowych jako usługodawców dla młodzieży na rynku pracy. Warszawa 2006 r.
- Wielka Brytania. Unia Europejska – materiały i dokumenty. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego. Warszawa 1998 r.
- Wiśniewski Z., Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej. Toruń 1999 r.
- Wiśniewski Z. (red.), Polityka rynku pracy wobec integracji z Unią Europejską. Warszawa 2001 r.
- Wiśniewski Z., Zawadzki K., Przejściowe rynki pracy jako nowa koncepcja Europejskiej Strategii Zatrudnienia w: Polityka Społeczna nr 4, Warszawa 2005 r.
- Wojdyło-Preisner M., Rynek pracy na Węgrzech w: Polityka Społeczna nr 7, Warszawa 2004 r.
- Wprost Dolnośląskie: bezrobocie największe w UE, 7.10.2005 r.
- Wódz J., Ład społeczny w starej dzielnicy mieszkaniowej. Zagadnienia organizacji i dezorganizacji społecznej, Katowice 1986 r.
- Wódz J. (red.) Polska młodzież w zjednoczonej Europie - projekty życiowe młodych Polaków. Dąbrowa Górnicza 2001 r.
- Wódz K., W kręgu ubóstwa. Katowice 1993 r.
- Wódz K., Piątek K. (red.), Socjologia i polityka społeczna a aktualne problemy pracy socjalnej : dylematy teorii i praktyki społecznej. Toruń 2004 r.
- Wódz K., Wódz J. (red.) Funkcje komunikacji społecznej. Dąbrowa Górnicza 2003 r.
- Wybrane zagadnienia ekonomiczne w teorii i praktyce. Źródła współczesnej ekonomii. Studia ekonomiczne. Katowice 1998 r.
- Wysokińska Z., Witkowska J., Integracja europejska. Warszawa – Łódź 2000 r.
- Zakrzewski W., Rynek pracy w Szwecji w: Polityka Społeczna nr 3, Warszawa 2003 r.
- Zakrzewski W., Rynek pracy we Włoszech w: Polityka Społeczna nr 11 – 12, Warszawa 2003 r.
- Zimoń D., Pochylmy się nad bezrobociem. Katowice 2002 r.
  
- adresy stron internetowych:
  - Dyrekcja Generalna Komisji Europejskiej: [www.europa.eu.int/comm/governance/](http://www.europa.eu.int/comm/governance/)
  - przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce: [www.europa.delpol.pl](http://www.europa.delpol.pl)
  - Urząd Komitetu Integracji Europejskiej: [www.ukie.gov.pl](http://www.ukie.gov.pl)
  - [www.econom.pl](http://www.econom.pl)
  - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)
  - serwis informacyjny urzędów pracy: [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl)
  - małopolski portal internetowy: [www.wrotamalopolski.pl](http://www.wrotamalopolski.pl)
  - Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu: [www.pup.oswiecim.pl](http://www.pup.oswiecim.pl)
  - oświęcimski portal powiatowy: [www.oswiecimski.iap.pl](http://www.oswiecimski.iap.pl)
  - Assembly of European Regions: [www.a-e-r.org](http://www.a-e-r.org)
  - Krajowe Dni Informacji, Projekt Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych: [www.mps.gov.pl/infodni](http://www.mps.gov.pl/infodni)
  - Ministerstwo Gospodarki: [www.mgip.gov.pl](http://www.mgip.gov.pl)
  - serwis informacyjny organizacji non-profit: [www.gdrc.org/ngo/ngo-ngdo-cbo.html](http://www.gdrc.org/ngo/ngo-ngdo-cbo.html)
  - Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości [www.sfwpl.gliwice.pl](http://www.sfwpl.gliwice.pl)

# Spis wykresów i tabel

## Spis wykresów

- Wykres 1. Charakter placówki organizującej przygotowanie zawodowe
- Wykres 2. Poziom wykształcenia osób biorących udział w stażach przeprowadzonych w ramach programu „Start zawodowy”
- Wykres 3. Poziom wykształcenia osób biorących udział w projekcie „Start zawodowy”
- Wykres 4. Liczba osób biorących udział w badaniach sondażowych
- Wykres 5. Podział osób biorących udział w badaniach sondażowych ze względu na płeć
- Wykres 6. Podział osób biorących udział w badaniach sondażowych ze względu na wiek
- Wykres 7. Poziom wykształcenia osób biorących udział w badaniach sondażowych
- Wykres 8. Okres bezrobocia osób biorących udział w badaniach przed podjęciem szkolenia
- Wykres 9. Motywy wyboru rodzaju szkolenia
- Wykres 10. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia po odbytych szkoleniach
- Wykres 11. Ocena poziomu szkoleń od strony teoretycznej
- Wykres 12. Ocena poziomu przygotowania szkoleń od strony praktycznej
- Wykres 13. Ocena możliwości dostępu do pomocy naukowych
- Wykres 14. Ocena zaangażowania pracowników PUP Oświęcim w organizację projektu
- Wykres 15. Ocena wysokości unijnej dotacji
- Wykres 16. Ocena dostępności informacji na temat projektu
- Wykres 17. Ocena szans znalezienia zatrudnienia na terenie powiatu oświęcimskiego
- Wykres 18. Ocena sytuacji na rynku pracy po 1 maja 2004 r.
- Wykres 19. Działania podejmowane przez osoby biorące udział w badaniach w celu zatrudnienia
- Wykres 20. Formy walki z bezrobociem w opinii młodych bezrobotnych
- Wykres 21. Potencjalne oferty pracy a posiadane wykształcenie
- Wykres 22. Ocena zdolności emigracyjnych młodych ludzi w poszukiwaniu pracy w UE
- Wykres 23. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia na unijnych rynkach pracy
- Wykres 24. Kraje przyjazne zatrudnieniu młodych ludzi

## Spis tabel

1. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w I kwartale 2004 r.
2. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w II kwartale 2004 r.
3. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w III kwartale 2004 r.
4. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w IV kwartale 2004 r.
5. Bezrobotni zarejestrowani w polskich urzędach pracy w 2004 r.
6. Młodzi bezrobotni, do 25 roku życia, zarejestrowani w polskich urzędach pracy w 2004 r.
7. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w I kwartale 2005 r.
8. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w II kwartale 2005 r.
9. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w III kwartale 2005 r.
10. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w IV kwartale 2005 r.
11. Bezrobotni zarejestrowani w polskich urzędach pracy w 2005 r.
12. Młodzi bezrobotni, do 25 roku życia, zarejestrowani w polskich urzędach pracy w 2005 r.
13. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w I kwartale 2006 r.
14. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w II kwartale 2006 r.
15. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w III kwartale 2006 r.
16. Bezrobocie w powiecie oświęcimskim w IV kwartale 2006 r.
17. Bezrobotni zarejestrowani w polskich urzędach pracy do lipca 2006 r.
18. Młodzi bezrobotni, do 25 roku życia, zarejestrowani w polskich urzędach do lipca 2006 r.
19. Bezrobotni według najliczniej reprezentowanych zawodów w powiecie oświęcimskim, stan na dzień 31.12.2006r
20. Najliczniejsze oferty pracy będące w dyspozycji PUP w Oświęcimiu w okresie od 01.01.2006r. do 31.12.2006r.
21. Wskaźnik intensywności deficytu zawodów
22. Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
23. Charakterystyka zakładów pracy objętych badaniem ankietowym wg stanu na dzień 31.10.2006r.
24. Przewidywane przyjęcia i zwolnienia pracowników wg form własności oraz w podziale na poszczególne gminy w okresie od 31.10.2006r. do 31.10.2007r.
25. Przewidywane przyjęcia i zwolnienia pracowników wg zawodów w okresie od 31.10.2006r. do 31.10.2007r.

26. Udział beneficjentów ostatecznych, którzy otrzymali wsparcie w ramach projektu w ogóle osób, które zgłosiły chęć udziału w programie
27. Liczba beneficjentów ostatecznych objętych wsparciem w ramach projektu
28. Liczba beneficjentów ostatecznych, którzy przegrali uczestnictwo w projekcie
29. Okres trwania bezrobocia beneficjentów przed rozpoczęciem wsparcia w ramach projektu
30. Liczba beneficjentów ostatecznych, którzy dzięki wsparciu w ramach projektu podnieśli swoje kwalifikacje (uzyskali dyplom, świadectwo, zaświadczenie)
31. Rodzaj realizowanego wsparcia dla beneficjentów ostatecznych programu „Start zawodowy”
32. Rodzaj wsparcia towarzyszącego realizowanego w programie „Start zawodowy”
33. Liczba godzin wsparcia uzyskanego przez beneficjentów ostatecznych w trakcie realizacji programu „Start zawodowy”
34. Status beneficjentów ostatecznych na rynku pracy po zakończeniu programu „Start zawodowy”
35. Liczba beneficjentów ostatecznych w opinii których uczestnictwo w projekcie przyniosło im korzyści
36. Postęp realizacji planu finansowego programu „Start zawodowy” 2004 – 2005 r.
37. Rodzaje szkoleń oraz osoby biorące udział w badaniach sondażowych z podziałem ze względu na płeć i czas pozostawania bez zatrudnienia
38. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w II kwartale 2004 r.
39. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w III kwartale 2004 r.
40. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w IV kwartale 2004 r.
41. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w I kwartale 2005 r.
42. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w II kwartale 2005 r.
43. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” od początku realizacji projektu

## **Załącznik nr 1**

### **Dyspozycje do przeprowadzonych w trakcie badań wywiadów pogłębionych swobodnych:**

Dyspozycja dotycząca wywiadów przeprowadzonych z: ekspertami zajmującymi się problematyką bezrobocia ludzi młodych na terenie powiatu oświęcimskiego – pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu, urzędnikami Urzędu Miasta Oświęcim, Urzędu Powiatowego Oświęcim, pracownikami socjalnymi Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Oświęcimiu oraz pracodawcą biorącym udział w programie „Start zawodowy”:

- programy pomocowe realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu: „Sam kształtuje obraz kariery – SKOK”, „Szansa na zatrudnienie”, „Kariera zawodowa - nowy rozdział”, „Pierwszy krok”, „Nowy rozdział”, „Pierwszy biznes”, Program Lokalne Ożywienie Gospodarcze - ich cele, założenia, realizacja, sposób finansowania, beneficjenci, osiągnięte rezultaty, ocena skuteczności;
- ustawowe działania Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu – realizowane funkcje, wykorzystywane metody, osiągane wyniki – pasywne oraz aktywne formy wsparcia młodych bezrobotnych: kształcenie ustawiczne, zatrudnienie subwencionowane, prace interwencyjne, staż, przygotowanie zawodowe, poradnictwo zawodowe, prace społecznie użyteczne, roboty publiczne, pożyczki szkoleniowe, stypendia na naukę, Ochotnicze Hufce Pracy. Efekty pośrednictwa pracy, oferowane miejsca pracy, poradnictwo indywidualne i grupowe;
- zaangażowanie Urzędu Miasta Oświęcim, Urzędu Powiatowego Oświęcim oraz Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Oświęcimiu w programy mające na celu rozwiązanie problemu bezrobocia wśród ludzi młodych na terenie powiatu oświęcimskiego – działania pomocowe, ich realizacja oraz spodziewane efekty;
- programy ożywienia gospodarczego realizowane na terenie powiatu oświęcimskiego: cele, założenia, realizacja, sposób finansowania, beneficjenci, organizatorzy, ocena skuteczności przeprowadzonych programów;
- skuteczność współpracy w zakresie walki z bezrobociem wśród ludzi młodych pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy, Urzędem Miasta, Urzędem Powiatu Oświęcimskiego, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej a pracodawcami oraz samymi młodymi bezrobotnymi;



- ocena współpracy pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy w Oświęcimiu a dyrekcją szkół ponadgimnazjalnych z terenu powiatu oświęcimskiego: wpływ deficytu absolwentów określonych zawodów na lokalnym rynku pracy a kierunki kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych – monitoring oświęcimskiego rynku pracy ze względu na zawody deficytowe i nadwyżkowe.

Dyspozycja dotycząca wywiadów przeprowadzonych z wolontariuszami Oświęcimskiego Chrześcijańskiego Klubu Pracy „Promyk”:

- zasady organizacji pracy Klubu;
- planowane a osiągnięte cele;
- partnerzy działalności Klubu – Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Oświęcimiu oraz inne Kluby Pracy z ościennych powiatów;
- formy pomocy, rodzaje udzielanego wsparcia członkom Klubu;
- obecność, aktywność młodych ludzi w zajęciach organizowanych przez Klub.

Dyspozycja dotycząca wywiadów przeprowadzonych z młodymi bezrobotnymi, uczestnikami programu „Start zawodowy”:

- opinie młodych ludzi na temat sytuacji na lokalnym, krajowym oraz unijnym rynku pracy;
- powody dla których młodzi ludzie wzięli udział w programie „Start zawodowy”;
- ocena przebiegu programu „Start zawodowy” od strony promocji, organizacji, zaangażowania pracowników Urzędu Pracy, przebiegu programu;
- ocena organizacji, celowości realizacji oraz przebiegu szkoleń – pod względem zajęć praktycznych oraz teoretycznych;
- rodzaje przyjmowanych postaw przez młodych bezrobotnych w sytuacji poszukiwania zatrudnienia: postawa biernego, czynnego oraz „walczącego” bezrobotnego;
- plany na przyszłość młodych bezrobotnych.

## Załącznik nr 2

### Kwestionariusz ankiety jaki otrzymali do wypełnienia osoby uczestniczące w programie „Start zawodowy”

Niniejsza ankieta zawiera pytania dotyczące odbywanego przez Pana/Panią szkolenia, oceny stopnia realizacji założeń programu „Start zawodowy” oraz opinii na temat sytuacji osób bezrobotnych tak na krajowym rynku pracy, jak i unijnym. Wszystko co Pan/Pani napisze będzie użyte w zestawieniach statystycznych i okryte zostanie całkowitą tajemnicą. Ankieta jest anonimowa, a zatem nie należy jej podpisywać. Proszę o postawienie krzyżyka przy odpowiedzi, która Panu/Pani najbardziej odpowiada i dziękuję za rzetelne oraz szczere wypełnienie ankiety.

**1. Czy już brał Pan/Pani udział w szkoleniu organizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu:**

tak  
nie

Jeżeli tak, to jakiego typu?

.....

**2. Dlaczego zdecydował się Pan/Pani na wzięcie udziału w szkoleniu?**

.....

.....

.....

.....

**3. Którym z motywów kierował się Pan/ Pani w wyborze rodzaju szkolenia:**

- a. trudno znaleźć pracę z dotychczasowymi kwalifikacjami
- b. zdobycie nowych umiejętności potwierdzonych odpowiednim dokumentem
- c. doskonalenie dotychczasowych umiejętności
- d. chęć zmiany zawodu
- e. inne
- f. wybór przypadkowy
- g. bez możliwości wyboru

**4. Jak ocenia Pan/Pani swoje szanse na znalezienie pracy po odbyciu szkolenia?**

- a. jestem pewien/pewna iż znajdę pracę
- b. moje szanse na znalezienie pracy oceniam na 80%
- c. moje szanse na znalezienie pracy oceniam na 50%
- d. wątpię, bym po ukończeniu szkolenia mógł/mogła znaleźć pracę

**5. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie szkolenia od strony teoretycznej?**

- a. szkolenie oceniam na bardzo wysokim poziomie
- b. szkolenie oceniam na średnim poziomie
- c. szkolenie oceniam na niskim poziomie

**6. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie szkolenia od strony praktycznej?**

- a. szkolenie oceniam na bardzo wysokim poziomie
- b. szkolenie oceniam na średnim poziomie
- c. szkolenie oceniam na niskim poziomie

**7. Jak ocenia Pan/Pani poziom szkolenia jeśli chodzi o dostęp do pomocy naukowych?**

- a. wszystkie niezbędne pomoce naukowe były dostępne
- b. brakowało pewnych pomocy, ale nie było to problemem w prowadzeniu szkolenia
- c. pod względem pomocy naukowych szkolenie w ogóle nie zostało przygotowane

**8. Czy ma Pan/Pani jakieś uwagi, co do sposobu prowadzenia przeszkoleń?**

tak  
nie

Jeśli tak, to proszę o krótki opis:

.....

.....

**9. Czy jeśli zaistniałaby taka możliwość, to czy ponownie wzięłby Pan/Pani udział w szkoleniu organizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu?**

tak  
nie

Jeśli tak, to jaki typ szkolenia mógłby zainteresować Pana/Panią:

.....

.....

**10. Jak ocenia Pan/Pani całościowo przebieg programu „Start zawodowy” pod względem:**

- a. zaangażowania pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oświęcimiu:
  - bardzo dobry
  - dobry
  - niedostateczny
- b. wysokości unijnej dotacji dla projektu „Start zawodowy”:
  - dofinansowanie jest wystarczające
  - dofinansowanie pozwala na realizację wszystkich założeń, lecz nie pozwala na dodatkowe zadania, które nie były wcześniej zaplanowane, a ich propozycja pojawiła się w trakcie szkolenia
  - dofinansowanie jest niewystarczające
- c. dostępności informacji na temat programu „Start zawodowy” oraz możliwości przeszkoleń z jakich w jego ramach można skorzystać:
  - bardzo dobra
  - dobra
  - niedostateczna

**11. Jak ocenia Pan/Pani swoje szanse na znalezienie pracy na terenie powiatu oświęcimskiego?**

- a. jestem pewien/pewna iż znajdę pracę
- b. moje szanse na znalezienie pracy oceniam na 80%
- c. moje szanse na znalezienie pracy oceniam na 50%
- d. wątpię, bym po ukończeniu szkolenia mógł/mogła znaleźć pracę

**12. Czy podejmuje Pan/Pani starania w celu znalezienia pracy?**

tak  
nie

Jeśli tak, to jakiego typu:

- a. regularnie przeglądam oferty pracy proponowane przez PUP
  - b. poprzez ogłoszenia w prasie
  - c. sam zamieściłem/zamieściłam własne ogłoszenie w sprawie poszukiwanej pracy
  - d. poprzez znajomych, krewnych
  - e. poprzez bezpośredni kontakt z potencjalnym pracodawcą
  - f. zamierzam skorzystać z możliwości samozatrudnienia
  - g. inne, jakie?
- .....

**13. Czy korzysta bądź korzystał Pan/Pani z pasywnych (zasiłki) form wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy?**

tak  
nie

**14. Która z form pomocy wydaje się być Panu/Pani korzystniejsza w walce z bezrobociem wśród młodych ludzi?**

- a. wszelkiego rodzaju pasywne formy wsparcia
- b. wszelkiego rodzaju aktywne formy wsparcia (szkolenia, prace interwencyjne, staże)
- c. połączenie pasywnych form wsparcia z aktywnymi

Dlaczego?

.....

.....

.....

**15. Czy zdecydowałby się Pan/Pani na podjęcie pracy, której charakter byłby niezgodny z posiadanym przez Pana/Panią wykształceniem?**

- a. zdecydowanie tak
- b. raczej tak
- c. raczej nie
- d. zdecydowanie nie

**16. Czy Pana/Pani zdaniem sytuacja na rynku pracy w Polsce uległa zmianie po 1 maja 2004 roku?**

- a. zdecydowanie tak
- b. raczej tak
- c. raczej nie
- d. zdecydowanie uległa pogorszeniu

**17. Jeśli byłaby możliwość podjęcia pracy w którymś z krajów Unii Europejskiej, to czy zdecydowałby się Pan/Pani na wyjazd z kraju?**

- a. zdecydowanie tak
- b. raczej tak
- c. raczej nie
- d. zdecydowanie nie

Dlaczego?

.....

.....

.....

**18. Który z krajów Zjednoczonej Europy wydaje się Panu/Pani najbardziej przyjaznym i dającym najwięcej szans na zatrudnienie młodym ludziom?**

.....

Dlaczego?

.....

.....

**19. Jak ocenia Pan/Pani swoje szanse na znalezienie zatrudnienia na rynku pracy Unii Europejskiej?**

- a. myślę, że mam bardzo duże szanse na znalezienie zatrudnienia na rynku pracy Unii Europejskiej
- b. myślę, że mam niezbyt duże szanse na znalezienie zatrudnienia na rynku pracy Unii Europejskiej
- c. myślę, że nie mam żadnych szans na znalezienie zatrudnienia na rynku pracy Unii Europejskiej

**Jeśli ma Pan/Pani jakieś uwagi, bądź stwierdzenia którymi chciałby się podzielić to proszę o krótki opis:**

.....

.....

**Dane osobowe:**

**Typ odbywanego szkolenia:**

.....

**Wyszktałcenie (typ ukończonej szkoły):**

.....

**Okres rejestracji w PUP w Oświęcimiu:**

- 0 – 12 miesięcy
- 12 – 24 miesięcy

**Płeć:**

- kobieta
- mężczyzna

**Wiek:**

## Załącznik nr 3

### Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu w poszczególnych kwartałach

*Ponieważ legenda jest taka sama do wszystkich tabel zamieszczonych w załączniku nr 2 – umieszczam ją na początku załącznika*

#### Legenda:

**liczba godzin** - odnosi się do liczby BO i jest sumą godzin wszystkich udzielonych form wsparcia dla tych osób w danym kwartale (pośrednictwo pracy / poradnictwo / doradztwo + staże zawodowe / przygotowanie zawodowe + zatrudnienie subsydiowane + szkolenie) w rozbiciu na kobiety i mężczyzn

**liczba BO** - oznacza zarówno tych, którzy rozpoczęli uczestnictwo w danym kwartale jak i tych, którzy kontynuowali formy wsparcia z poprzedniego kwartału

**M** – mężczyźni

**K** - kobiety

Tabela 38. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w II kwartale 2004 r.

	<b>M</b>	<b>K</b>	<b>ogółem</b>
liczba godzin	10,95	63,58	74,53
liczba BO	3	17	20
średnia	3,65	3,74	3,73

Tabela 39. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w III kwartale 2004 r.

	<b>M</b>	<b>K</b>	<b>ogółem</b>
liczba godzin	7881,20	31455,00	39336,20
liczba BO	76	270	346
średnia	103,70	116,50	113,69

Tabela 40. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w IV kwartale 2004 r.

	<b>M</b>	<b>K</b>	<b>ogółem</b>
liczba godzin	44528,00	130897,90	175425,90
liczba godzin BO	176	469	645
średnia	253,00	279,10	271,98

Tabela 41. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w I kwartale 2005 r.

	<b>M</b>	<b>K</b>	<b>ogółem</b>
liczba godzin	28155,40	92768,40	120923,80
liczba godzin BO	65	219	284
średnia	433,16	423,60	425,79

Tabela 42. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” w II kwartale 2005 r.

	<b>M</b>	<b>K</b>	<b>ogółem</b>
liczba godzin	502,50	1336,37	1838,87
liczba BO	5	17	22
średnia	100,50	78,61	83,59

Tabela 43. Liczba godzin wsparcia dla beneficjentów ostatecznych projektu „Start zawodowy” od początku realizacji projektu

	<b>M</b>	<b>K</b>	<b>ogółem</b>
liczba godzin	81078,05	256521,25	337599,30
liczba BO	182	483	665
średnia	445,48	531,10	507,67

## Załącznik nr 4

**Struktura zawodowa absolwentów wg poziomu wykształcenia i zawodów w powiecie oświęcimskim w latach 2006 i 2007**

Nazwa zawodu	Absolwenci, którzy ukończyli szkołę na terenie powiatu w 2006 r.	Bezrobotni absolwenci zarejestrowani w PUP w końcu 2006 r.	Przewidywani absolwenci w roku 2007	(3):(2) w %
1	2	3	4	5
<b>Wykształcenie wyższe</b>				
Ekonomista	49	0	46	0
Pozostali spec. do spraw ekonomicznych	0	0	72	0
<b>Wykształcenie policealne i średnie zawodowe</b>				
Bez zawodu	41	12	0	29,2683
Specjalista bezp. i higieny pracy	0	0	15	0
Pozostali spec. do spraw HR	10	0	18	0
Spec. do spraw marketingu i handlu	12	0	21	0
Socjolog	15	1	0	6,6667
Technik budownictwa	72	6	32	8,3333
Technik elektryk	24	5	20	20,8333
Technik elektronik	55	7	46	12,7273
Technik mechanik	83	6	96	7,2289
Technik tech. drewna	21	0	14	0
Technik informatyk	61	3	71	4,918
Fotograf	1	0	3	0
Technik architektury krajobrazu	0	0	18	0
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	84	14	121	16,6667
Technik fizjoterapii	14	3	37	21,4286
Technik farmaceutyczny	0	0	19	0
Organizator obsługi turystycznej	11	0	13	0
Organizator usług gastronomicznych	19	1	0	5,2632
Organizator usług hotelarskich	30	3	46	10
Handlowiec	33	2	34	6,0606
Asystent ekonomiczny	39	2	63	5,1282
Prac. administracyjny	30	5	25	16,6667
Sekretarka	24	1	13	4,1667



Asyst. usług pocztowych	0	0	20	0
Kucharz	0	0	25	0
Kucharz małej gastronomii	77	12	68	15,5844
Fryzjer	26	5	25	19,2308
Kosmetyczka	33	1	20	3,0303
Sprzedawca	83	20	69	24,0964
Murarz	2	0	1	0
Monter instalacji wodoc. i kanalizacyjnych	15	0	16	0
Technolog robót wykoń. w budownictwie	27	4	47	14,8148
Lakiernik samochodowy	4	0	8	0
Błacharz samochodowy	10	1	14	10
Pozostali ślusarze i pokrewni	0	0	2	0
Mechanik samochodów osobowych	66	7	64	10,6061
Elektromechanik pojazdów samochod.	21	3	9	14,2857
Pozostali elektromechanicy	1	0	1	0
Elektromonter zakład.	4	0	9	0
Rzeźnik wędliniarz	2	0	2	0
Cukiernik	20	3	29	15
Piekarz	47	2	39	4,2553
Stolarz	21	2	22	9,5238
Tapicer	0	0	1	0
Obuwnik przemysłowy	0	0	1	0
Operator automatycznej linii obróbki skrawaniem	0	0	4	0
Operator maszyn do przygotowania włókien	3	1	2	33,3333
<b>Wykształcenie średnie ogólnokształcące</b>				
Bez zawodu	916	113	825	12,3362
Technik mechanik	25	1	17	4
Technik obuwnik	9	1	0	11,1111
Technik informatyk	6	0	0	0
Organizator obsługi turystycznej	10	0	0	0
Prac. administracyjny	6	1	12	16,6667
Opiekunka dziecięca	0	0	12	0
Pozostali ślusarze i pokrewni	21	0	12	0
Elektromonter [elektryk] zakładowy	10	0	11	0
Kaletnik	8	0	0	0